



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU IMPACTO EN EL
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LAS
MIPYMES DEL SECTOR TEXTIL DE DISTRITO DE
HUANCAYO 2020”**

PRESENTADO POR:

BACH. GROVER HUMBERTO HUANAY MONTAÑEZ

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

MG. ERIK ANTONIO ZOEGER CALLE

HUANCAYO - PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios, por mi guía que me ayuda y protege en cada día de mi vida.

La presente tesis de investigación la dedico a mi madre y en especial a mi padre Santiago Huanay Ore, quienes fueron mi motor y motivo, que me dieron fuerzas para culminarlo, así mismo fueron ellos los que me inculcaron humildad, sencillez, modestia y que mediante su perseverancia y firmeza han hecho de mí una persona un ser humano de bien.

Bach. Grover Humberto Huanay Montañez

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Escuela Profesional de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales por la formación brindada.

A mi asesor de tesis Mg. Anthony Vladimir Mora Bonilla, que gracias a su apoyo se pudo desarrollar la presente tesis desde su inicio hasta su finalización.

Bach. Grover Humberto Huanay Montañez

RECONOCIMIENTO

A los empresarios de las mipymes del sector textil del distrito de Huancayo, por su apoyo y comprensión para poder realizar la tesis.

A los dueños y trabajadores por la paciencia en la recopilación de datos, y por darse un pequeño tiempo para poder explicar el funcionamiento de la empresa

Bach. Grover Humberto Huanay Montañez

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RECONOCIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xii
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1.- Descripción de la realidad problemática	14
1.2.- Delimitaciones de la investigación.....	17
1.2.1.- Delimitación espacial.....	17
1.2.2.- Delimitación social	17
1.2.3.- Delimitación temporal	17
1.2.4.- Delimitación conceptual	17
1.3.- Problema de investigación	17
1.3.1.- Problema principal.....	17
1.3.2.- Problemas secundarios	18
1.4.- Objetivos de la investigación	18
1.4.1.- Objetivo general	18
1.4.2.- Objetivos específicos.....	18
1.5.- Hipótesis y variables de investigación	19
1.5.1.- Hipótesis general	19
1.5.2.- Hipótesis específicas.....	19
1.5.3.- Definición conceptual de variables.....	19
1.6.- Metodología de la investigación.....	21
1.6.1.- Tipo y nivel de investigación.....	21
1.6.2.- Métodos y diseño de la investigación.....	22
1.6.3.- Población y muestra de la investigación.....	23
1.6.4.- Técnica e instrumentos para la recolección de datos.....	26
1.6.5.- Justificación e importancia de la investigación	26
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	29
2.1.- Antecedentes de la investigación	29
2.1.1.- A nivel internacional	29

2.1.2.- A nivel nacional.....	33
2.1.3.- A nivel local.....	36
2.2.- Bases teóricas	37
2.2.1.- Gestión administrativa	37
2.2.2.- Comportamiento organizacional.....	50
2.3.- Definición de términos básicos	68
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	71
3.1. Análisis de tablas y gráficos	71
3.1.1.- Descripción de resultados de la variable “Gestión administrativa”.....	71
3.1.2.- Descripción de resultados de la variable “Comportamiento organizacional”	75
3.1.3.- Prueba y contratación de hipótesis general.....	79
3.1.4.- Prueba y contratación de hipótesis específicas.....	80
3.2.- Discusión de resultados	89
CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES	95
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	97
ANEXOS.....	101
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	103
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.....	104
Anexo 3: Ficha de validación de expertos.....	114
Anexo 4: Matriz de operacionalización de variables.....	117
ÍNDICE DE TABLAS.....	119
ÍNDICE DE FIGURAS.....	121

RESUMEN

La presente tesis se planteó como problema general: ¿De qué manera la gestión administrativa influye en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020?, cuyo objetivo general fue: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020, y la hipótesis general: La gestión administrativa influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

El método general de investigación fue el científico, tipo aplicada, nivel de investigación es explicativo y su diseño de investigación no experimental, la población estuvo constituida por 16 Mipymes del sector textil del distrito de Huancayo, donde existe un total de 17 personas encargados de la gestión administrativa y un total de 45 personas en la parte operativa y la muestra fue censal siendo 16 Mipymes del sector textil del distrito de Huancayo, donde existe un total de 17 personas encargados de la gestión administrativa y un total de 45 personas en la parte operativa.

Producto de la investigación se concluyó: Lo más importante de la aplicación de la gestión administrativa en las mypes del sector textil es saber manejar las acciones y roles que se ejecutan dentro las empresa, permitiendo coordinar, definir y asignación de tareas razonables para que puedan ser desarrolladas de manera más eficiente porque mejorara el comportamiento de los trabajadores, la forma de interacción entre sí y cómo trabajan dentro de una estructura organizacional para realizar su trabajo en post de cumplimiento de metas organizacionales. Lo más difícil en la evaluación de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional fue la falta de organización documental, de procesos, la falta de tiempo de los encargados, el desconocimiento de

estos temas por parte de los dueños, falta de interés en el trabajo y el cumplimiento de roles dentro de la empresa porque dificultada el trabajo de evaluación y levantamiento de información.

Palabras clave: Gestión administrativa y comportamiento organizacional

ABSTRACT

This thesis was raised as a general problem: In what way does administrative management influence the organizational behavior of MSMEs in the textile sector of Huancayo 2020 ?, whose general objective was: To determine the influence of administrative management on the organizational behavior of companies. MSMEs of the textile sector of Huancayo 2020, and the general hypothesis: Administrative management significantly influences the organizational behavior of MSMEs of the textile sector of Huancayo 2020.

The general research method was scientific, applied type, research level is explanatory and its non-experimental research design, the population consisted of 16 MSMEs from the textile sector of the Huancayo district, where there is a total of 17 people in charge of the administrative management and a total of 45 people in the operational part and the sample was census, being 16 MSMEs from the textile sector of the Huancayo district, where there is a total of 17 people in charge of administrative management and a total of 45 people in the operational part .

The result of the research was concluded: The most important thing in the application of administrative management in the mypes of the textile sector is knowing how to handle the actions and roles that are executed within the company, allowing to coordinate, define and assign reasonable tasks so that they can be developed more efficiently because it will improve the behavior of workers, the way they interact with each other and how they work within an organizational structure to carry out their work in pursuit of organizational goals. The most difficult thing in the evaluation of administrative management and organizational behavior was the lack of document organization, processes, lack of time for those in charge, ignorance of these issues by

the owners, lack of interest in the work and the fulfillment of roles within the company because it hinders the work of evaluation and information gathering.

Keywords: Administrative management and organizational behavior

INTRODUCCIÓN

El presente plan de tesis tiene como objetivo determinar la influencia de la gestión administrativa en el comportamiento organizacional de las mipymes del sector textil de Huancayo 2020, el problema que tiene muchas mipymes del sector textil en la actual es que desconocen el termino, la forma de implementar y su beneficio para la empresa, ya que esta es la clave, y es la base para la implementación y fortalecimiento de las tareas para lograr las metas marcadas y ayudar a su supervivencia y desarrollo. Hoy por hoy esta falencia de estas pequeñas empresas de no contar con una gestión administrativa se refleja en la forma que trabajan, como organizan sus procesos, como administran sus recursos, como manejan a su personal y que mecanismos usan para controlarlos y verificar si están cumpliendo con sus objetivos planteados, que en muchos casos no tienen resultados satisfactorios porque tienen un caos interno que deben de solucionar. Este caos no solo trae problemas económicos y organizacionales sino también afecta en gran medida al comportamiento organización de los trabajadores que en muchos casos por no recibir un buen trato, no tiene bien definidos sus labores, no se les asigna una buena remuneración tienden a dejar la empresa, lo que ocasiona un alto grado de rotación de personal calificado en las empresas.

En la tesis se desarrollaron los siguientes capítulos: En el Capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema donde se describe la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, el problema de problema de investigación, objetivos de investigación, hipótesis y variables de investigación y la metodología de investigación.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico estableciendo los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y la definición de términos básicos.

En el capítulo III, se realiza la presentación, análisis e interpretación de resultados, donde se presenta el análisis de tablas y gráficos, así como la discusión de resultados.

Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y anexos.

El Autor.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.- Descripción de la realidad problemática

Cuando hablamos de gestión administrativa en una empresa; Caldas, Carrión & Heras (2015) lo describen como un “proceso que garantiza que el trabajo de gestión se complete de manera eficiente para lograr los objetivos” (p. 43).

Asi mismo Alles (2018) especifica que el comportamiento organizacional se ocupa del “estudio de lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de ésta” (p. 48).

Por tanto la gestión administrativa juega un papel muy importante en toda mipyme, este factor interno influye en la capacidad de respuesta, competencia y productividad de las mipyme, pero al mismo tiempo afectará el desempeño de los trabajadores, que a su vez perjudicará el cumplimiento de todos los procesos y objetivos organizacionales.

A nivel internacional Bohórquez & Cendales (2015) en el XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática presentaron una investigación acerca de la cultura organizacional y la gestión de pequeñas empresas donde se presentaron los siguientes datos:

Tabla 1
Proporción de empresas según tamaño en países seleccionados

País	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Grande empresa
Argentina	81,6%	16,1%	1,9%	0,4%
Brasil	85,4%	12,1%	1,4%	1,0%
Chile	90,4%	7,8%	1,2%	0,6%
Colombia	93,2%	5,5%	1,0%	0,3%
Ecuador	95,4%	3,8%	0,6%	0,2%
México	95,5%	3,6%	0,8%	0,2%
Perú	98,1%	1,54%	0,34%	0,02%
Uruguay	83,8%	13,4%	3,1%	0,6%
Alemania	83,0%	14,1%	2,4%	0,5%
España	92,6%	6,5%	0,8%	0,1%
Francia	93,0%	5,9%	0,9%	0,2
Italia	94,4%	5,0%	0,5%	0,1%

Fuente: Bohórquez & Cendales (2015)

Esta investigación no solo describe el tamaño de la empresa global, sino que también describe la forma de gestión de la empresa que adopta un enfoque integrado que puede integrar dos dimensiones: una que distingue estándares de efectividad (enfaticando flexibilidad, prudencia y vitalidad); estándares que enfatizan estabilidad, orden y control; estos estándares se centran en el posicionamiento interno para la competencia y las diferencias (externas), y son el punto de partida para lograr los objetivos de la empresa; planificar, organizar, orientar y controlar sus actividades, recursos y comportamiento del personal.

A nivel nacional Avolio, Mesones & Roca (2020) en un artículo titulado Factores que limitan el crecimiento de las micro y pequeñas empresas en el Perú, describen lo siguiente:

“De acuerdo con la Investigación de Monitoreo Global de Emprendedores realizada en Perú, se estima que estos virus juegan un papel muy importante en la economía, y sus áreas de crecimiento aún son muy frágiles debido a la baja tasa de supervivencia e integración empresarial de estas empresas. 9.2 millones de

peruanos participaron en actividades empresariales, de los cuales el 75% tuvo un período de operación entre 0 y 42 meses, y el 25% restante tuvo un período de operación más allá de este período y fue considerado una empresa consolidada. Además, del 25% de las empresas, solo el 3% ha puesto en marcha proyectos emprendedores, como desarrollar nuevos productos o entrar en nuevos mercados”.

En el mismo estudio de Avolio, Mesones & Roca (2020) manifiestan que existen pocos estudios previos han abordado el crecimiento de las MIPYMES y los factores que influyen en sus decisiones de crecimiento, mejora y sostenibilidad. Esto se debe a que la mayoría de los estudios se enfocan en grandes empresas, no en pequeñas empresas. De hecho, la investigación sobre las pymes debe centrarse en los cuatro factores que afectan el desempeño de los microempresarios: desarrollo y organización, impulso de crecimiento, habilidades de gestión, acceso a recursos y demanda del mercado.

Un reto para las mipymes es aplicar la gestión administrativa para realizar un uso racional de recursos disponibles, para conseguir productos de calidad y un buen servicio, pero en la realidad muchas de ellas encuentran problemas derivados de la gestión propia del negocio y del sector económico a la que pertenecen, donde la mipymes son responsables de su solución y mejora.

La problemática que se ha identificado en las mipymes textiles del distrito de Huancayo, tienen problemas integrales, esta problemática tiene orígenes tanto en las influencias del entorno, como en las deficiencias de gestión interna, es decir carecen de una eficiente gestión administrativa, estos problemas se pueden comprobar debido a la poca planeación del trabajo, no se realizan planes estratégicos a largo plazo, mala organización interna, mala distribución, adquisición y desarrollo de los recursos, problemas en la colocación de productos, escasez de recursos financieros, disminución de ganancias, fracaso del negocio, falta de personal capacitado y comprometido,

carencia de sistemas de control, retraso tecnológico, proceso de producción deficiente, etc.

Por tanto, la presente investigación buscara estudiar el problema con mayor profundidad y entender el fenómeno de forma eficiente, mediante el establecimiento de explicaciones y conclusiones respecto a las causas que generan una mala gestión administrativa en las mipymes del distrito de Huancayo.

1.2.- Delimitaciones de la investigación

1.2.1.- Delimitación espacial

La investigación se realizará en el distrito de Huancayo de la provincia de Huancayo del departamento de Junín.

1.2.2.- Delimitación social

El grupo social objeto de estudio son las Mipymes del sector textil.

1.2.3.- Delimitación temporal

En el estudio se investigará las variables y sus hechos acontecidos en el año 2020.

1.2.4.- Delimitación conceptual

En el estudio se tratarán temas relacionados a planeación, organización, dirección y control que son aspectos importantes cuando se realiza una gestión administrativa. Así mismo se evaluará los aspectos que influyen en el comportamiento organizacional dentro de una empresa la cuales son: actitud individual, comportamiento grupal y cultura organizacional.

1.3.- Problema de investigación

1.3.1.- Problema principal

¿De qué manera la gestión administrativa influye en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020?

1.3.2.- Problemas secundarios

- ¿De qué manera la planeación influye en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020?
- ¿De qué manera la organización influye en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020?
- ¿De qué manera la dirección influye en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020?
- ¿De qué manera el control influye en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020?

1.4.- Objetivos de la investigación

1.4.1.- Objetivo general

Determinar la influencia de la gestión administrativa en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

1.4.2.- Objetivos específicos

- Determinar la influencia de la planeación en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.
- Determinar la influencia de la organización en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.
- Determinar la influencia de la dirección en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.
- Determinar la influencia del control en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

1.5.- Hipótesis y variables de investigación

1.5.1.- Hipótesis general

La gestión administrativa influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

1.5.2.- Hipótesis específicas

- La planeación influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.
- La organización influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.
- La dirección influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.
- El control influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

1.5.3.- Definición conceptual de variables

1.5.3.1.- Definición conceptual de variables

Gestión administrativa: Según Munch (2010) define que la gestión administrativa “es el proceso de coordinar y optimizar los recursos de los grupos sociales para lograr sus máximas metas de eficiencia, calidad, productividad y competitividad”. (p. 5)

Comportamiento organizacional: Para Robbins & Judge (2009) el comportamiento organizacional “es un campo de investigación que tiene como objetivo estudiar la influencia de los individuos, grupos y estructuras

en el comportamiento dentro de la organización, con el propósito de aplicar los conocimientos para mejorar la efectividad de la organización” (p.10).

1.5.3.2.- Definición operacional de variables

La operacionalización de la variable gestión administrativa es medida mediante 4 dimensiones: Planeación, organización, dirección y control.

La operacionalización de la variable comportamiento organizacional es medida mediante 3 dimensiones: Actitud individual, comportamiento grupal y cultura organizacional.

2.2.3.- Operacionalización de variables

Tabla 2
Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable X (Independiente): Gestión administrativa	Según Munch (2010) define que la gestión administrativa “es el proceso de coordinar y optimizar los recursos de los grupos sociales para lograr sus máximas metas de eficiencia, calidad, productividad y competitividad”. (p. 5)	La operacionalización de la variable gestión administrativa es medida mediante 4 dimensiones: Planeación, organización, dirección y control.	Planeación	X1.1.- Visión y misión
				X1.2.- Análisis interno y externo
				X1.3.- Análisis FODA
				X1.4.- Objetivos estratégicos
				X1.5.- Desarrollo de estrategias
			Organización	X2.1.- Estructura organizacional
				X2.2.- Diseño de procesos y procedimientos
				X2.3.- Documentos de gestión
			Dirección	X3.1.- Administración de recursos humanos
				X3.2.- Motivación
				X3.3.- Comunicación
				X3.4.- Liderazgo

			Control	X.4.1.- Normas
				X.4.2.- Medidas de control
				X.4.3.- Monitoreo y Supervisión
Variable (Dependiente): Comportamiento organizacional	Y Robbins & Judge (2009) el comportamiento organizacional “es un campo de investigación que tiene como objetivo estudiar la influencia de los individuos, grupos y estructuras en el comportamiento dentro de la organización, con el propósito de aplicar los conocimientos para mejorar la efectividad de la organización” (p.10).	La operacionalización de la variable comportamiento organizacional es medida mediante 3 dimensiones: Actitud individual, comportamiento grupal y cultura organizacional.	Actitud individual	Y.1.1.- Personalidad
				Y.1.2.- Conducta
			Comportamiento grupal	Y.2.1.- Estilo de liderazgo
				Y.2.2.- Desempeño grupal
			Cultura organizacional	Y.3.1.- Valores
				Y.3.2.- Estabilidad
				Y.3.3.- Recursos y premios
				Y.3.4.- Sentido de propiedad

Fuente: Propia

1.6.- Metodología de la investigación

1.6.1.- Tipo y nivel de investigación

1.6.1.1.- Tipo de investigación

Según Carrasco (2006) la investigación es aplicada por que tiene propósito práctico inmediato bien definido, es decir se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad. Es así que la investigación buscará entender como la gestión administrativa permite mejorar el desarrollo organizacional de las Mipymes del sector textil del distrito de Huancayo.

1.6.1.2.- Nivel de investigación

Según Bernal (2010) la investigación es explicativo por que “está diseñada para estudiar las causas de cosas, hechos, fenómenos o situaciones” Por tanto la investigación buscará las causas y efectos de las relaciones entre variables: gestión administrativa y desarrollo organizacional.

1.6.2.- Métodos y diseño de la investigación

1.6.2.1.- Métodos de la investigación

Método General

Según Bernal (2010) el método utilizado será el método científico por que permitirá desarrollar un conjunto de etapas y reglas que señalan el procedimiento para llevar a cabo una investigación.

Métodos Específicos

Según Bernal (2010) los métodos específicos serán:

- **Método deductivo:** Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares.
- **Método inductivo:** Este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría.

- **Método analítico:** Este proceso cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual.
- **Método sintético:** Integra los componentes dispersos de un objeto de estudio para estudiarlos en su totalidad.

1.6.2.2.- Diseño de la investigación

Según Carrasco (2006) el diseño es no experimental, del tipo transeccionales explicativo causales, porque “explica los hechos y fenomenomenos en cuanto a sus causas”. Por tanto diseño permitira tomar la muestra con postest.

Esquema:

G1 X O1

G1: Grupo

X: Tratamiento

O: Medición

1.6.3.- Población y muestra de la investigación

1.6.3.1.- Población

Según Arias (2012) la población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Por tanto, la población en la investigación estará conformado por 16 Mipymes del sector textil del distrito de Huancayo, donde existe un total de 17 personas encargados de la gestión administrativa y un total de 45 personas en la parte operativa.

Tabla 3
Población: Relación de Mipymes textiles

N°	Nombre	N° de personal encargado de la gestión administrativa	N° de trabajadores
01	Comercial y confecciones Oscatex	1	2
02	Textilería Cuy's	2	4
03	Confección y bordado Bord & Tex	1	3
04	Confecciones Lobo	1	3
05	Confección Gamboa	1	3
06	Confecciones Mehrf	1	3
07	Confecciones Slym	1	2
08	Confecciones y creaciones Kibet	1	3
09	Confecciones y decoraciones E & M	1	2
10	Confecciones Sol de Oro	1	2
11	Confecciones Fabricort	1	2
12	Confecciones Joselyn	1	2
13	Confecciones Industria textil	1	3
14	Confecciones Lider	1	4
15	Industria textil Mendoza	1	4
16	Confecciones Upper	1	3
Total		17	45

Fuente: Elaboración propia

1.6.3.2.- Muestra

Según Arias (2012) la muestra “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. Por tanto, la muestra para la investigación será las 15 Mipymes del sector textil, debido a que se está utilizando un muestreo del tipo censal, es decir la muestra será el 100% de la población, donde existe un total de 16 personas encargados de la gestión administrativa y un total de 45 personas en la parte operativa.

Tabla 4
Muestra: Relación de Mipymes textiles

Nº	Nombre	Nº de personal encargado de la gestión administrativa	Nº de trabajadores
01	Comercial y confecciones Oscatex	1	2
02	Textilería Cuy's	2	4
03	Confección y bordado Bord & Tex	1	3
04	Confecciones Lobo	1	3
05	Confección Gamboa	1	3
06	Confecciones Mehrf	1	3
07	Confecciones Slym	1	2
08	Confecciones y creaciones Kibet	1	3
09	Confecciones y decoraciones E & M	1	2
10	Confecciones Sol de Oro	1	2
11	Confecciones Fabricort	1	2
12	Confecciones Joselyn	1	2
13	Confecciones Industria textil	1	3
14	Confecciones Lider	1	4

15	Industria textil Mendoza	1	4
16	Confecciones Upper	1	3
Total		17	45

Fuente: Elaboración propia

1.6.4.- Técnica e instrumentos para la recolección de datos

1.6.4.1.- Técnica de recolección de datos

Díaz de Rada (2001) la encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados. Por tanto, la investigación utilizará la técnica de la encuesta.

1.6.4.2.- Instrumento de recolección de datos

Para Yuni & Urbano (2006) el cuestionario consiste en un proceso estructurado de recolección de información a través de la respuesta a una serie predeterminada de preguntas. Por tanto, la investigación utilizará el instrumento el cuestionario.

1.6.5.- Justificación e importancia de la investigación

1.6.5.1.- Justificación de la investigación

En la investigación se aplicará las teorías de la gestión administrativa porque permite el planteamiento de objetivos, ordena y distribuye equitativamente las tareas y recursos, monitorea y motiva a los trabajadores, y asegura que las actividades sean cumplidas, todo en función a lo planificado en la empresa, para prevenir problemas, alcanzar objetivos y mejorar la interacción recíproca entre los trabajadores y las Mipymes textiles.

1.6.5.1.2- Justificación práctica

La investigación contribuirá a mejorar los procesos utilizados en la gestión administrativa estableciendo criterios estructurados que permitan establecer

objetivos (planeación y organización) y planificar actividades (dirección y control), permitiendo el mejoramiento del comportamiento organizacional mediante la ejecución de diversas acciones que tienen como mira el impulsar una cultura de alto rendimiento en las Mipymes textiles.

1.6.5.1.3- Justificación metodológica

Para lograr los objetivos de la investigación, se realizará un proceso metodológico

ordenado y sistematizado, que permita el empleo de técnicas de investigación como el cuestionario y su procesamiento para medir el grado de relación que existe entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional, de esta manera arribar a resultados y conclusiones que podrán ser usados en otros trabajos de investigación.

1.6.5.1.2.- Importancia de la investigación

La investigación es importante porque permitirá conocer los procesos de la gestión administrativa (planear, organizar, direccionar y controlar) el cual es un factor clave para poder administrar de manera eficiente una empresa (Mipymes) permitiendo organizar planes futuros de mejora, organizar internamente la empresa para ejecutar y cumplir los planes mediante procesos y procedimientos, direccionar el talento humano al cumplimiento de metas y objetivos y controlar el cumplimiento de lo planeado. Entendiendo que la empresa es un todo formado por individuos, grupos y estructuras, los cuales se unen para formar el comportamiento organizacional el cual es un elemento clave en la cultura corporativa y la base para el desarrollo de cualquier organización.

1.6.5.1.3.- Limitaciones

La presente investigación tuvo las siguientes limitaciones:

- Presupuesto económico del investigador, quien asumirá todos los gastos incurridos en la investigación.
- Tiempo de colaboradores de la investigación, para brindar información necesaria.
- Aceptación de los gestores de las Mipymes para poder realizar la investigación.
- Desconfianza de los encargados de las Mipymes por los trabajos de investigación, porque no tienen beneficios por este trabajo.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes de la investigación

2.1.1.- A nivel internacional

Urrunaga (2015) en su investigación titulada *“Análisis de la gestión administrativa y su incidencia en el comportamiento organizacional de la comuna San Miguel del Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2015”*, tesis presentada en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, su objetivo general fue evaluar la incidencia de la gestión administrativa en el comportamiento organizacional a través de diagnósticos situacionales, entrevistas a gerentes y encuestas a miembros de la Comuna San Miguel Catón, su investigación fue del tipo explicativa, llego a la conclusión que: Los integrantes de la comuna de San Miguel trabajan sin una planificación adecuada, por lo que no tienen factores rectores como metas u objetivos, políticas, estrategias, procedimientos, etc., y se convierten en objetos improvisados. El 60% de la junta directiva manifestó que se reúne una vez al mes, pero coincide en que necesita un plan organizativo real en el que se establezcan principios rectores para lograr una administración eficaz y efectiva. En cuanto a la planificación del evento, el 60% de los encuestados dijo que, si se realiza un evento,

el 20% piensa que no hay absolutamente ninguna planificación adecuada, finalmente el 20% restante no sabe cómo realizar esta actividad. Se puede demostrar informalmente que, en cuanto a la estructura organizativa de las tareas a planificar, el 60% de las personas coinciden en que, si existe una estructura organizativa adecuada, el 40% piensa lo contrario, lo que significa que es necesario plantearse fortalecer el trabajo de la organización. En cuanto a estructura organizativa y gestión administrativa, las estadísticas muestran que el 60% de las personas piensa que la gestión administrativa es buena, mientras que el 40% restante piensa que la gestión administrativa es normal.

Miranda (2015) en su investigación titulada *“Modelo de gestión administrativa y su incidencia en el comportamiento organizacional en la Asociación de Productores y Comercializadores de cacao “4 de noviembre” de la Parroquia Bellamaría, Canton Santa Rosa, Provincia El Oro”*, tesis presentada en la Universidad Técnica de Machala, su objetivo general fue cómo el modelo de gestión administrativa afecta la organización de la asociación de productores y vendedores de cacao "4 de noviembre", su investigación fue de tipo descriptivo, llegó a la conclusión que: Según una encuesta realizada por la Asociación de Productores y Mercados de CACAO el 4 de noviembre, se puede determinar que la organización no definió la fundación de la organización como una misión y visión corporativa que representa la misión de la organización. Metas y metas. Existir y promover valores y principios que contribuyan al desarrollo de actividades basadas en el buen vivir. Por ello, las personas creen que es necesario crear una dirección organizacional basada en la filosofía de la empresa y una estructura organizacional clara para identificar las bases y criterios para establecer contacto con ella. El 82%

de los socios manifestaron que las funciones administrativas del Consejo de Asociación el "4 de noviembre" no se realizaron correctamente porque tenían defectos en las ventas de productos y defectos en las ventas de la asociación en lugar de estar solos. Esto perjudica los ingresos de la asociación, para que la asociación tenga un mejor desarrollo. Aunque el 17,86% de los socios manifestó que, si la función de gestión del consejo de administración de la asociación "4 de noviembre" se realiza correctamente, no es necesario modificar la función de gestión.

García (2013) en su investigación titulada "*El desarrollo organizacional en las pequeñas empresas: Una propuesta de intervención interactiva*", tesis presentada en la Universidad Nacional Autónoma de México, su objetivo general analizar el desarrollo organizacional para mejorar las inconsistencias operativas y mejorar los objetivos, su investigación fue del tipo descriptivo, llegó a la conclusión que: Los asuntos internos (dependiendo del propietario-director, el concepto hereditario de la empresa y la falta de cultura de medición) se consideran la máxima autoridad para capacitarlos; el propietario-director interactúa con el mentor o consultor externo durante el proceso de planificación. Bajo el plan, puede establecer la organización más adecuada para su empresa y utilizarla como objetivo para desarrollar una estructura clara, coordinar las operaciones del equipo y controlar su comportamiento. Esto se puede constatar en el proceso estadístico. En el proceso estadístico se obtuvieron los siguientes resultados comparativos del diagnóstico correspondiente: En cuanto al logro de la meta como parte del desarrollo de la organización, la tasa de realización fue de 22,3%, lo que significa que la gestión de la organización debe ser mejorada y establecida. Metas alcanzables, en cuanto a la

efectividad de la estructura organizacional, la estructura tiene un 19% de aprobación y eficiencia, esto se debe a que en términos de trabajo en equipo, no está efectivamente organizada y basada en los procesos internos de la organización obtiene un 37,5%, lo que significa que la gran mayoría del personal trabaja de forma individual y obtiene un porcentaje del 25,2% por cuestiones de control, lo que indica que el proceso de control no se realiza de forma eficaz o coordinada.

Torres (2015) en su investigación titulada *“Modelo de gestión administrativa para el área de producción y ventas de la empresa “Solinpec” de la Ciudad de Ventanas”*, tesis presentada en la Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes, su objetivo general fue diseñar un modelo de gestión administrativa que ayude al proceso comercial de SOLINPEC en las áreas de producción y ventas, su investigación fue del tipo cuantitativa, llego a la conclusión que: Una vez que se apoyan las características de la industria SOLINPEC, se puede determinar el tipo de investigación, cualitativa y cuantitativa, investigación bibliográfica, investigación descriptiva, investigación de campo, métodos de investigación inductiva y deductiva, que se pueden utilizar como herramienta para encuestas y entrevistas al personal de la industria jefe de la industria de producción y ventas. De la encuesta a los empleados de Solinpec, el 83% de los encuestados respondió que no tenía un modelo de gestión administrativa claro y que el trabajo encomendado por el jefe se había cumplido, mientras que el 17% de los encuestados respondió que sí. , Lo que significa que la empresa está mal gestionada y la improvisación es más importante que la racionalidad.

2.1.2.- A nivel nacional

Vera (2018) en su investigación titulada *“Gestión administrativa y comunicación organizacional en la Institución Educativa “República de Cuba” N° 2040, Comas, 2018”*, tesis presentada en la Universidad César Vallejo, su objetivo general fue determinar la institución educativa "República de Cuba" N°. 2040, Comas 2018, la relación entre la gestión administrativa y la comunicación organizacional, su investigación fue del tipo básico, llegó a la conclusión que: La gestión administrativa está directamente relacionada ($Rho = 0,789$) y muy relacionada con la comunicación organizacional en la institución educativa "República de Cuba" No. 2040 (2018, Comas). Se prueba la hipótesis propuesta y la relación está altamente correlacionada. Asimismo, se puede observar que para el 2040, el 43,6% de los 96 docentes de las instituciones educativas de la "República" cubana han demostrado un nivel de administración muy eficaz, mientras que el 35,4% de los trabajadores han alcanzado este nivel. El porcentaje de gestión eficaz es del 20,8%.

Garay (2018) en su investigación titulada *“La gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores del Hospital Central PNP, distrito de Jesús María, 2018”*, tesis presentada en la Universidad César Vallejo, su objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital General PNP del Distrito Jesús María en 2018, su investigación es de un nivel relevante, y concluí que no hay duda de que existe un positivo y muy importante relación entre los dos se relaciona con la gestión administrativa y el compromiso organizativo de la central PNP de Jesús María del hospital en 2018. $Rho = 0,879$, $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Francisco (2018) en su investigación titulada *“El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo en el año 2016”*, tesis presentada en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, su objetivo general fue evaluar el comportamiento organizacional del municipio de Supe Pueblo en 2016 y su impacto en la disciplina de los empleados., su investigación fue del tipo no experimental – transeccional - correlacional, llego a la conclusión que: Considerando los resultados obtenidos mediante la correlación de Spearman, podemos confirmar que el nivel de comportamiento organizacional y el nivel de disciplina laboral de los trabajadores del distrito y ciudad de Supe Pueblo están relacionados en tres aspectos: comportamiento grupal, comportamiento individual y cultura organizacional. Introducido por trabajadores. Asimismo, se puede observar que entre los 123 trabajadores encuestados en la zona de Supe Pueblo, las personas de más alto nivel casi siempre concentran el 46% de su cultura organizacional en sus actividades municipales, la mayoría de las cuales son representativas. De manera similar, el 40% de los trabajadores siempre replanta a este nivel, mientras que el 12% de los trabajadores a veces replanta. Finalmente, el nivel más bajo casi nunca será el 2% de trabajadores representados por minorías étnicas.

Guerrero (2017) en su investigación titulada *“Clima y comportamiento organizacional de la oficina de trámite documentario del ministerio de vivienda, construcción y saneamiento, San isidro - 2017”*, tesis presentada en la Universidad César Vallejo, su objetivo general fue determinar la relación entre clima organizacional y comportamiento organizacional en San Isidro-2017 Oficina de Documentos y Programas del Ministerio de Vivienda, Arquitectura y Salud, su

investigación pertenece al tipo de descripción relacionada, concluyó que: Si el supuesto es correcto, el clima organizacional y la vivienda y el edificio están relacionados con el comportamiento organizacional de la Oficina de Procesamiento de Documentos del Ministerio de Salud, y el alto coeficiente de correlación de Pearson obtenido es $r = 0.70$. Más importante aún, el clima organizacional y el comportamiento van de la mano, lo que explica la razón, la conexión positiva entre las dos variables.

Roque (2016) en su investigación titulada *“Estrategias de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la Mype comercial "San Martín" – Chiclayo”*, tesis presentada en la Universidad Señor de Sipan, su objetivo general fue proponer estrategias de gestión administrativa para mejorar la calidad del servicio de Mype Comercial "San Martín" -Chiclayo, su investigación fue del tipo descriptivo. Llego a la siguiente conclusión que: Los empleados de la empresa están totalmente de acuerdo con la estrategia de gestión administrativa de la empresa. De igual forma, el 67% de los encuestados dijo ser indiferente (I) porque creía conocer la misión y visión de la empresa, mientras que la objeción total (TE) fue del 33%. Por otro lado, el 67% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo (TD), cree que la estrategia de la empresa de brindar servicios a los clientes es adecuada, mientras que el otro 33% de los encuestados expresó indiferencia. Del mismo modo, el 33% de los encuestados respondió que está totalmente de acuerdo (TD) en que cree que la empresa tiene una buena organización, mientras que el otro 67% se muestra indiferente (I).

2.1.3.- A nivel local

Ampuero & De La Cruz (2017) en su investigación titulada *“La relación de la gestión administrativa con la satisfacción de los trabajadores de la Pastoral Social de Dignidad Humana del Arzobispado de Huancayo-2016”*, tesis presentada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, su objetivo general fue describir la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción de los empleados de PASSDIH-2016, su investigación fue del tipo aplicado, de nivel correlacional, llego a la conclusión que: La relación entre la gerencia y la satisfacción y participación de los empleados de PASSDIH es muy importante. El nivel de significancia es de 0.05 y el nivel de confianza es de 95% Se puede concluir que existe una relación significativa entre la participación en la gerencia y la satisfacción de los trabajadores con PASSDIH ($R_s = 0.796$, $Sig. = 0.000$). Cuando estén mejor involucrados en la gestión, será la mayor satisfacción para los empleados..

Mueras & Sedano (2018) en su investigación titulada *“Comportamiento Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Gerencia de Rentas de la Municipalidad Distrital de El Tambo - Huancayo en el Año 2017”*, tesis presentada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, su objetivo general fue determinar la relación entre el comportamiento organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Gerencia de Rentas de la Municipalidad Distrital de El Tambo - Huancayo, 2017, su investigación fue del tipo básica, llego a la conclusión que: Partiendo del problema planteado, no existe una adecuada gestión de los empleados, o solo unas pocas personas consideran el tema laboral, lo que lleva a un grado de insatisfacción, que se resuelve mejorando el personal, las opiniones y el comportamiento

organizacional del personal según la estructura. del gobierno de la ciudad, compartir la cooperación del equipo de acuerdo al archivo de configuración indicado en la tabla de asignación de personal, y a través de un buen proceso de selección de personal, la satisfacción es alta, mejorando así el desempeño laboral, evitando el absentismo y retrasando el envío de documentos de trabajo. Por lo tanto, podemos tener la certeza de que existe una relación directa y significativa entre el comportamiento organizacional de los “Administradores de Gestión de Ingresos del Gobierno de la Ciudad de El Tambo-Huancayo” y la satisfacción laboral ($r_s = 0.819$) y una $P < 0.05$ ($R_S = 0.819$) significativa. En "2017", se acepta la hipótesis general de "investigación"

2.2.- Bases teóricas

2.2.1.- Gestión administrativa

Según Munch (2010) define que la gestión administrativa es “un proceso de coordinación y optimización de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos de máxima eficiencia, calidad, productividad y competitividad.”. (p. 5)

De igual modo Del Castillo (2004) define que la gestión es la “orientación para guiar acciones, predicciones, visualizaciones y uso de recursos y esfuerzos de propósito final”. (p. 55)

Así mismo Robbins & Coulter (2010) define que la gestión administración “implica coordinar y supervisar las actividades de otros para que estas sean realizadas de manera efectiva”. (p. 6)

Por tanto podemos definir que la gestión administrativa como el proceso de asignación y coordinación de recursos (humanos, financieros, materiales, tecnología, etc.) en la empresa de la mejor manera para lograr metas y objetivos.

2.2.1.2.- Importancia de la gestión administrativa

Según Munch (2010) especifica que la gestión administrativa es “una actividad indispensable en cualquier empresa que garantice su competitividad.” (p. 23)

Para entender el proceso de gestión administrativa basta con analizar en qué consisten cada uno de los elementos de la anterior definición:

- **Objetivos:** La gerencia siempre se enfoca en lograr metas o resultados.
- **Eficacia.** Este resultado se puede lograr cuando el objetivo se alcanza a tiempo y con la máxima calidad.
- **Competitividad:** En comparación con otras empresas con productos similares, esta es la capacidad de la organización para producir productos y / o servicios de valor agregado en términos de costo, ingresos, funcionalidad y calidad.
- **Calidad:** Cumple con las expectativas del cliente al cumplir con los requisitos.
- **Coordinación de recursos.** En este caso, los recursos necesarios se pueden optimizar a través de la gestión para realizar las operaciones de cualquier empresa.
- **Productividad:** La relación entre la cantidad de insumos necesarios para producir un determinado bien o servicio y el resultado obtenido.

2.2.1.2.- Características de la gestión administrativa

Según Munch (2010) las características de la gestión administrativa son:

- **Universalidad:** Es indispensable para cualquier organización social, ya sea cotizada, privada o cualquier tipo de organización.

- Valor instrumental: Su propósito es muy práctico, la gestión es un medio para lograr los objetivos del equipo.
- Multidisciplinar: Utilizar y aplicar diversos conocimientos científicos y técnicos.
- Especificidad: Aunque la gestión administrativa está asistida por diversas ciencias, su ámbito de actuación es específico, por lo que no se puede confundir con otras disciplinas..
- Versatilidad: Los principios de gestión son flexibles y se pueden adaptar a las necesidades de cada grupo social que adopte estos principios..

2.2.1.3.- Enfoque de la gestión administrativa

Según Koontz, Weihrich & Cannice (2012) El proceso de gestión o el método de operación de la ciencia y la teoría de la gestión integra el conocimiento relacionado con la gestión en el puesto de dirección: lo que hace el director.

Figura 1
Enfoque del proceso administrativo



Fuente: Koontz, Weihrich & Cannice (2012)

2.2.1.4.- Etapas del proceso de gestión administrativo

Según Munch (2010) existen diferentes estándares en cuanto al número de etapas que constituyen un procedimiento administrativo son:

- **Planeación:** Al determinar el plan futuro y la dirección del desarrollo de la empresa, determine los resultados a obtener y la estrategia para lograr estos resultados minimizando los riesgos.
- **Organización:** Incluye el diseño y determinación de estructura, proceso, función y responsabilidad, así como el establecimiento de métodos encaminados a simplificar el trabajo y la aplicación de tecnología.
- **Integración:** Con esta función, puede seleccionar y obtener los recursos necesarios para iniciar operaciones.
- **Dirección:** Incluye la ejecución de todas las etapas del proceso administrativo mediante la gestión y dirección de recursos y el ejercicio del liderazgo.
- **Control:** Esta es la etapa del proceso de gestión a través de la cual se pueden establecer estándares para evaluar los resultados obtenidos para corregir desviaciones, prevenir desviaciones y mejorar continuamente las operaciones.

Figura 2
Etapas de la gestión administrativa



Fuente: Munch (2010)

2.2.1.5.- Planeación

Para Robbins & Coulter (2010) la planeación consiste en “definir las metas de la organización, establecer una estrategia general para lograr estas metas y desarrollar un plan integral de la organización. La planificación implica tanto objetivos (qué hacer) como medios (cómo hacerlo)”. (p. 159)

A.- Importancia de la planeación

Según Munch (2010) la planeación es importante porque “propone la dirección de la organización, por lo que el plan es el punto de partida del proceso de gestión. A través del plan, se pueden responder las siguientes preguntas: ¿Qué queremos? ¿quienes somos? ¿A dónde vamos?”. (p. 41)

Algunas de las ventajas de la planeación son:

- Definir la dirección de la organización para que todos los esfuerzos y recursos puedan utilizarse para los logros de la organización.
- Establecer alternativas para enfrentar las emergencias que puedan ocurrir en el futuro.

- Minimice las amenazas, aprovecha las oportunidades ambientales, las debilidades se convierten en ventajas.
- Establecer una base de control.

B.- Tipos de planeación

Según Robbins & Coulter (2010) la planeación es importante porque puede mejorar la dirección de la organización, razón por la cual la planificación es el punto de partida del proceso de gestión. (p. 162)

La forma más común de describir el plan de una organización se basa en su enfoque estratégico (estrategia u operaciones), duración (a corto o largo plazo), especificidad (dirección o especificidad) y frecuencia (única o permanente).

Un plan estratégico se refiere a un plan que se aplica a toda la organización, establece sus objetivos generales y trata de posicionarla de acuerdo con el entorno. El plan que detalla cómo lograr el objetivo general es un plan operativo ¿Cuál es la diferencia entre los dos tipos? El plan estratégico cubre un período de tiempo más largo y tiene una comprensión más amplia de la organización.

Figura 3
Tipos de planes



Fuente: Robbins & Coulter (2010)

C.- El plan estratégico como parte de la planeación

Para Munch (2010) un aspecto importante del plan es la formulación de un plan estratégico, o también llamado plan general o plan de negocios.

Contiene los elementos del proceso de planificación. (p. 42)

Este plan contiene lo siguiente:

- **Filosofía.** Son un conjunto de valores, prácticas y creencias, razón de ser de la organización, y representan el compromiso de la organización con la sociedad. La filosofía organizacional es la base para dar sentido y propósito a todas las acciones de la empresa.
- **Tarea.** La misión de una empresa es su razón de ser, objeto o razón de ser. La tarea es permanente.
- **Visión.** Una visión es una declaración del estado deseado de la organización en el futuro. Proporcionar orientación y dar forma al futuro de la empresa, inspirando acciones concretas actuales.
- **Objetivos estratégicos.** Son resultados específicos que quieres conseguir de forma simultánea, mensurables y cuantificables.

- Política. Se refiere a pautas generales que se deben seguir a la hora de tomar decisiones. Son guías para orientar la operación.
- Estrategias. Son procesos de acción, que muestran la dirección para alcanzar las metas y el uso de recursos generales.
- Programa. Detallaron las actividades, los gerentes y el tiempo requerido para ejecutar la estrategia.
- Presupuesto. Son esenciales en la planificación porque pueden predecir cuantitativamente los recursos que una organización necesitará para lograr sus objetivos. Su objetivo principal es determinar la mejor forma de utilizar y asignar los recursos para que las actividades de la organización puedan controlarse desde una perspectiva financiera.

Figura 4
Plan estratégico



Fuente: Munch (2010)

2.2.1.6.- Organización

Para Munch (2010) cuando se habla de organización consiste en “diseñar y determinar estructuras, procesos, sistemas, métodos y procesos encaminados a simplificar y optimizar el trabajo” (p. 61)

A.- Importancia de la organización

El propósito de la organización es simplificar el trabajo, coordinar y optimizar funciones y recursos, es decir, las operaciones de la empresa son simples y flexibles para que puedan trabajar en ella, pudiendo así mejorar la atención al cliente. (Munch, 2010, p. 61)

La organización contiene muchas ventajas, que avalan la importancia de realizar las actividades de forma eficaz con el menor esfuerzo.

- Reducir costos y aumentar la productividad.
- Reducir o eliminar la duplicación.
- Establecer la estructura de la empresa.
- Simplifique el trabajo.

B.- El trabajo de organizar una empresa funcional

Para Munch (2010) el trabajo que debe de realizarse en el proceso de organizar una empresa consiste en:

- La división del trabajo: Incluye la división de departamentos funcionales para realizar las actividades con mayor precisión, eficiencia y profesionalismo La clave para el desarrollo de esta actividad es dividir el trabajo en áreas funcionales.
- Desarrollo de estructura organizacional: Dividirlos y agruparlos en unidades específicas en función de la similitud de funciones y actividades. Este trabajo incluye el desarrollo de la estructura organizativa.

C.- Herramientas de organización

Para Munch (2010) las técnica organizativa utilizada en el proceso organizativo puede gestionar mejor el proceso, incluyendo:

- Organigramas: Representar gráficamente áreas funcionales y definir funciones, responsabilidades y jerarquías.
- Manual: Según su contenido, puede ser política, departamento, organización, procedimiento, específico, tecnología y cargo.
- Diagrama de flujo: También se denomina diagrama de flujo y puede: simplificar el trabajo, mejorar los procesos y eliminar retrasos y tiempos de inactividad.

2.2.1.7.- Dirección

Según Munch (2010) la dirección “es el método de implementación del plan de acuerdo con la estructura organizacional, orientando los esfuerzos de los grupos sociales a través de la motivación, la comunicación y el liderazgo” (p. 105).

A.- El proceso de dirección

La dirección comprende una serie de elementos como:

- Toma de decisiones: Este es un proceso sistemático y razonable mediante el cual se puede seleccionar el mejor curso de acción entre varias opciones.
- Comunicación: La comunicación se puede definir como el proceso mediante el cual se envía y se recibe información.
- Motivación En el sentido más simple, motivación significa "actuar, liderar y promover la acción".
- Liderazgo. El liderazgo es la capacidad de una persona para influir y guiar a sus seguidores para que realicen su visión.

B.- La autoridad

La autorización es el poder de emitir órdenes y requerir la ejecución de órdenes, y es esencial para la ejecución y el logro de objetivos.

Los elementos de la autoridad son:

- Mando. Ejercita el poder.
- Delegación. Es otorgado por la autoridad superior y la responsabilidad al subordinado.

Existen diversos tipos de autoridad:

- Formal. Se origina en el estatus y jerarquía asignados por la organización, es decir, el estatus y jerarquía que se origina en el superior y es más fuerte que otras organizaciones.

Puede ser:

- Lineal. Lo ejerce el jefe a la persona que le reporta.
- Funcional. Uno o más jefes realizan diferentes funciones.
- Técnico o staff. Viene del conocimiento profesional.
- Personal. Viene del encanto y la personalidad de las personas.

C.- Principios de dirección

1. Resolución del conflicto: Los problemas deben resolverse cuando ocurren, porque si no se toma una decisión cuando ocurre un conflicto, el problema se agranda y no se puede resolver.

2. Aprovechar los conflictos: Los conflictos y obstáculos deben verse como oportunidades porque obligan a los gerentes a considerar soluciones y nuevas estrategias.
3. Deshumanización de la autoridad de mando: Cuando un gerente o jefe emite una orden, es necesario explicar a sus colaboradores que la orden proviene de las necesidades de la empresa, es decir, la orden no debe ser arrogante ni abuso de autoridad.
4. Coordinación de intereses: Las metas en todas las áreas deben estar relacionadas con la realización de la misión y visión de la organización, de modo que todos los miembros de la empresa puedan encontrar satisfacción con sus metas personales y un sentido de la vida en el trabajo cuando logren sus metas.
5. En la ruta jerárquica: El respeto a la jerarquía establecida en la estructura formal es fundamental. Al realizar un pedido, este pasará por los canales de comunicación definidos en la organización, de lo contrario se producirán conflictos, pérdida de responsabilidad y debilitamiento de la autoridad.

2.2.1.8.- Control

Según Munch (2010) el control es la etapa donde se “establece estándares para medir los resultados obtenidos para corregir desviaciones, prevenir desviaciones y mejorar continuamente el desempeño de la empresa” (P.125).

A.- Importancia del control

El control es de vital importancia dado que:

- Se utiliza para verificar la eficacia de la gestión.
- Promover el aseguramiento de la calidad.
- Proteger los activos de la empresa.
- Asegurar el cumplimiento del plan.
- Desarrollar medidas para prevenir errores y reducir costos y tiempo.
- De esta forma se puede detectar y analizar la causa de la desviación para evitar que vuelva a ocurrir.
- Es la base del proceso de planificación.

B.- El proceso de control

- Establecer estándares e indicadores: Control significa verificar si los resultados cumplen con los requisitos del plan, para lo cual deben establecerse indicadores o unidades de medición de resultados.
- Medición y detección de desviaciones: incluye el desempeño y los resultados de la medición, y detecta desviaciones aplicando unidades de medida definidas según estándares establecidos. Para realizar esta función, primero debe utilizar un sistema de información. Por lo tanto, la efectividad de la medición dependerá directamente de la confiabilidad y precisión de la información. La precisión y precisión de la información debe ser oportuna (a tiempo), confiable (precisa) y eficaz. Utilice unidades de medida y fluidos apropiados (guiados a través de los canales de comunicación apropiados) para medir el fenómeno que está tratando de medir).

- **Corrección:** Antes de iniciar acciones correctivas, es fundamental determinar si la desviación es un síntoma o una causa para que las medidas establecidas puedan solucionar el problema.
- **Retroalimentación:** a través de retroalimentación, informe de resultados y acciones correctivas tomadas. El grado y la velocidad de la retroalimentación del sistema dependerán de la calidad de la información.

C.- Herramientas de control

Todas las herramientas o técnicas de planificación son técnicas de control. Desde el momento en que se determina la meta (si se define correctamente), se establece el control porque la meta es el estándar.

Por tanto, un control adecuado depende de un plan eficaz y viceversa.

2.2.2.- Comportamiento organizacional

Para Robbins & Judge (2009) el comportamiento organizacional “es un campo de investigación que tiene como objetivo estudiar la influencia de los individuos, grupos y estructuras en el comportamiento dentro de una organización, con el propósito de aplicar los conocimientos para mejorar la efectividad de la organización” (P.10).

Así mismo Chiavenato (2009) se refiere “al estudio de las personas y grupos que actúan en la organización. Se trata de la influencia de todos en la organización y la influencia de la organización en ellos” (P.6).

2.2.2.1.- Metas del comportamiento organizacional

Según Amorós (2012) las metas que busca el comportamiento organizacional son:

- Describir: Como se comporta la gente.
- Comprender: Por qué la gente se comporta así.
- Predecir: El comportamiento futuro de los empleados.
- Control: Actividades humanas al menos en parte.

2.2.2.2.- Características del comportamiento organizacional

Dentro de las características del Comportamiento Organizacional, Amorós (2007, p. 6), indica que son: Describir: Describe sistemáticamente cómo se comportan las personas en diferentes condiciones. Comprender: Por qué la gente debería comportarse a su manera. Pronóstico: El comportamiento futuro de los empleados. Control: Al menos parte del trabajo es actividad humana.

El primer objetivo es describir el tiempo para lograr el objetivo, de modo que los gerentes puedan comunicarse en un lenguaje común sobre el comportamiento humano en el trabajo. El segundo objetivo a comprender es: comprender las razones de su comportamiento y poder explicar y mejorar sus métodos. Predecir a través del tercer objetivo es el resultado del primer y segundo objetivo, porque al describir y comprender a los gerentes, directores y ejecutivos, comprenderán a los empleados, sus habilidades y la relación entre los grupos, de modo que puedan predecir qué empleados son comprometidos y productivos, caracterizados por ausentismo, tardanza u otro comportamiento perturbador en un momento determinado (para que se puedan tomar medidas preventivas).

El objetivo final del comportamiento organizacional es el control. Los supervisores, gerentes, gerentes y gerentes responsables de los resultados del desempeño están muy interesados en influir en el comportamiento, el

desarrollo de habilidades, el trabajo en equipo, los esfuerzos de coordinación y la productividad de los empleados. Necesitan mejorar los resultados a través de sus acciones y las acciones de sus empleados, y el comportamiento organizacional puede ayudarlos a lograr este objetivo.

2.2.2.3.- La diversidad como factor influyente en el comportamiento organizacional

Según Amorós (2012) el reto del comportamiento organizacional es determinar como la diversidad afecta el comportamiento individual o de equipo .

1. Categorías primarias: Las personas influyen poco sobre estas características y son las siguientes:

- Edad: La edad a la que vive una persona y la edad al nacer.
- Raza: Agrupaciones biológicas humanas basadas en diferencias físicas superficiales.
- Etnia: Se determina como un grupo cultural con tradiciones y patrimonio comunes, como origen nacional, idioma, religión, costumbres, etc. Algunas personas están muy de acuerdo con estas raíces culturales, mientras que otras no.
- Género: Biológico.
- Habilidades y cualidades físicas: Características diversas, como tamaño corporal, tamaño corporal, características faciales, habilidades especiales o discapacidades, y genio o limitaciones (visibles o no), ya sea en los aspectos físicos o mentales.

- Orientación sexual y orientación emocional: atracción sexual hacia el mismo sexo o el sexo opuesto.
2. Categorías secundarias: Las personas tienen una mayor influencia relativa sobre ellos cuando toman decisiones.
- Educación: Incluye el aprendizaje y las habilidades personales formales e informales.
 - Experiencia laboral: Los cargos y posiciones de voluntariado que ha ocupado la persona, así como las organizaciones a las que ha servido.
 - Ingresos: Las condiciones económicas en las que crece una persona y sus condiciones económicas actuales.
 - Estado civil: El estado de una persona que nunca está casada, casada, divorciada o viuda.
 - Creencias religiosas: Comprender las doctrinas básicas sobre sus creencias y valores obtenidos de la práctica religiosa..
 - Ubicación geográfica: El lugar donde la persona creció o pasó una vida importante, incluidas las comunidades y áreas urbanas que son diferentes a las áreas rurales.
 - Estatus familiar: Si el individuo tiene hijos y su entorno de crecimiento.
 - Estilo de comportamiento: La tendencia de una persona a pensar, sentir o actuar de una manera particular.

Otro aspecto importante de la diversidad es el aspecto que corresponde a la diversidad de la fuerza laboral, que se refiere a la creciente heterogeneidad de

las organizaciones en términos de raza, género y etnia (incluyendo diferentes grupos).

2.2.2.4.- Orientación del comportamiento organizacional a la calidad y la productividad

Para Amorós (2012) la orientación a la de los servicios prestados por la empresa y su productividad están estrechamente relacionados con el trabajo de los trabajadores y los procesos que realizan, lo que ayudará a alcanzar las metas y brindará servicios que hagan volver a los clientes. Se debe considerar que la productividad es parte de una buena calidad de servicio, y es necesario entender que la calidad constituye características generales de un producto o servicio relacionadas con la capacidad de satisfacer determinadas necesidades.

*Figura 5
Administración de la calidad*



Fuente: (Amorós, 2012)

En nuestra época, la mejora de la calidad es fundamental para que una organización mantenga su competitividad, en este sentido, la gestión de la calidad debe ser una filosofía de trabajo a largo plazo, que hace que la mejora continua sea responsabilidad de todos los que abandonan la organización..

Esto incluye:

- Diseñar la calidad de productos y servicios.
- Evite los defectos tanto como sea posible y corríjalos claramente.
- Mejorar continuamente la calidad de los bienes o servicios hasta que alcance un nivel económico y competitivo viable.

Esto tiene un impacto en el comportamiento organizacional, ya que intenta que los empleados reconsideren lo que hacen y se involucren más en las decisiones del lugar de trabajo.

Esto se logra mediante las siguientes características:

- Enfoque en los clientes.
- Interés por la mejora continua.
- Mejorar la calidad del trabajo realizado por la organización.
- Medición precisa.
- Empoderar a los empleados.
- Todos los talentos son considerados socios y son la base de su competitividad.
- Todos los niveles de gobierno brindan un liderazgo activo y dinámico,.

2.2.2.5.- Actitud individual

Según Robbins & Judger (2013) describen que el comportamiento individual “es la forma en que una persona se comporta cuando está sola” (p.42).

Analizar este comportamiento personal basado en el lugar de trabajo de la organización mientras la organización intenta descifrar cuál es la mejor manera de aumentar la productividad de sus trabajadores. Por lo tanto, la regulación de los aspectos clave del comportamiento organizacional de los

empleados se ha convertido en una parte obligatoria de la investigación sobre la gestión del conocimiento humano.

A.- La personalidad de los trabajadores

Para Dubrin (2003) la gente muestra “diferencias personales significativas o diferencias en cómo los individuos responden a la misma situación según su propia personalidad” (p.20)

Las diferencias individuales afectan la mayoría de los aspectos del comportamiento laboral. A continuación, determinamos las ocho consecuencias de las diferencias individuales, estas diferencias tendrán un impacto significativo en la gestión del personal, estas diferencias se dan de la siguiente manera:

- La productividad de las personas es diferente.
- Las personas tienen diferentes habilidades y talentos.
- Todos tenemos una tendencia diferente a lograr resultados de alta calidad.
- El grado en que las personas participan y aceptan la descentralización varía de una persona a otra.
- A las personas les gustan y necesitan diferentes estilos de liderazgo.
- No todo el mundo tiene la misma necesidad de conectarse con los demás.
- Las personas tienen diferentes niveles de compromiso y lealtad a la empresa.
- Los trabajadores tienen diferentes niveles de autoestima, lo que a su vez afecta su productividad y capacidad para asumir otras responsabilidades.

B.- Determinantes de la personalidad

Según Hellriegel & Slocum (2012) para determinar la conducta significa siempre una interacción compleja de la persona y la situación.

Dos factores principales afectan las diferencias de personalidad: la herencia y el ambiente.

Figura 6
Forma de diferenciar la personalidad



Fuente: Hellriegel & Slocum (2012)

- Herencia: La creencia en la base genética de la personalidad está profundamente arraigada en la mente de muchas personas. Expresiones como "Ella es igual al padre" y "Querida, las peculiaridades que odia provienen de tu familia" reflejan esas creencias. Algunas personas piensan que la personalidad es hereditaria. Otros creen que la experiencia de una persona determina la personalidad. Nuestro pensamiento tiende a equilibrar dos factores: la herencia (gen) y el entorno (experiencia) son importantes, aunque algunas características de la personalidad pueden verse más afectadas por un factor. En otras palabras, algunos rasgos de personalidad tienen

un fuerte componente genético, mientras que otros se aprenden de la experiencia.

- Ambiente: Mucha gente cree que el medio ambiente juega un papel importante en la formación de la personalidad. De hecho, el medio ambiente juega un papel más importante que las características heredadas. Los factores ambientales incluyen la cultura, la familia, los miembros del grupo y la experiencia de vida como pueden ser:
 - La cultura.
 - Familia.
 - Pertenencia a un grupo.
 - Experiencia vital.

C.- Personalidad y conducta

Según Hellriegel & Slocum (2012) es sorprendente la cantidad y tipo de rasgos o características de personalidad específicos son sorprendentes, generalmente los rasgos de personalidad se refieren a sus componentes básicos.

Son “Cinco Grandes” factores de la personalidad, como suelen denominarse, describen el ajuste, la sociabilidad, la escrupulosidad, la amabilidad y la apertura intelectual de una persona.

2.2.2.6.- Comportamiento grupal

Para Robbins & Judger (2013) la comprensión del comportamiento grupal está estrechamente relacionada con la comprensión de un concepto simple, el grupo. Por tanto, un grupo se define “dos o más personas que se influyen entre sí, son interdependientes y logran conjuntamente un objetivo específico” (p.284).

Los grupos son formales e informales. Un grupo formal debe entenderse como un grupo que define la estructura organizativa y designa las tareas responsables de las tareas. En un grupo formal, el comportamiento que alguien debe tener está definido por los objetivos de la organización y logra directamente el objetivo. Un ejemplo de grupo formal es la tripulación de un avión comercial compuesto por seis miembros. A diferencia de estos, los grupos informales son alianzas que no están organizadas ni determinadas formalmente por organizaciones. Estos grupos se forman espontáneamente en el ámbito laboral, y surgen de acuerdo a las necesidades de interacción social. Según Robbins & Judge (2013) existen diferentes grupos en una empresa, los cuales son:

- Grupo formal.- Un grupo de trabajo designado definido por la estructura organizativa.
- Grupos informales.- Organización formal no organizada o grupo determinado; parece satisfacer las necesidades de contacto social.
- Grupo mando.- Un grupo de personas que dependen de un gerente.
- Grupo tarea.- Personas que completan tareas juntas.
- Grupo de intereses.- Personas que trabajan juntas para lograr un objetivo específico involucrando a todos.
- Grupo de amigos.- Personas que se han conocido por tener una o más características en común. (p.220)

A.- Propiedades del grupo

Según Robbins & Judge (2013) de trabajo no son turbas caóticas. Tienen atributos que afectan el comportamiento de los miembros. Pueden explicar y

predecir muchos comportamientos individuales y el desempeño grupal en el grupo. ¿Cuáles son algunas de dichas propiedades? (p.301).

Entre ellos, rol, normas, estatus, tamaño del grupo y cohesión del grupo.

- Roles: término se refiere a un conjunto de patrones de comportamiento esperados atribuidos a alguien en una ubicación en una unidad social.
- Normas: Son códigos de conducta aceptables compartidos por los miembros del grupo. Las reglas les dicen lo que sucede en determinadas situaciones.
- Estatus: Es decir, el estatus social o estatus asignado a un grupo o miembro por otros. Este es un factor importante para entender el comportamiento humano, porque es una motivación importante, y cuando un individuo se da cuenta de que existe una diferencia entre el estatus que él piensa, producirá consecuencias de comportamiento significativas son lo que tienen y lo que otros perciben.
- Tamaño.- completan las tareas más rápido que los grupos grandes y los individuos se desempeñan mejor en grupos pequeños. Sin embargo, los grupos grandes siempre se desempeñan mejor que los grupos pequeños en la resolución de problemas. Convertir estos resultados en números específicos es más difícil, pero existen algunos parámetros.
- Cohesión.- La cohesión del equipo es diferente, es decir, los miembros se atraen entre sí y se motivan para permanecer en el equipo en diferentes grados. Algunos grupos de trabajo son cohesivos porque sus miembros pasan mucho tiempo juntos, o el grupo es pequeño y

promueve mucha interacción, o el grupo enfrenta amenazas externas que acercan a los miembros. La cohesión es importante porque se ha encontrado que está relacionada con la productividad del equipo.

B.- Etapas de desarrollo de los grupos

Según Robbins (2004) los grupos han pasado por una secuencia básica en el proceso de desarrollo, que llamamos el modelo de cinco etapas del desarrollo del grupo. Sin embargo, estudios recientes han demostrado que los grupos que deben realizar determinadas tareas dentro de un determinado período de tiempo han adoptado un enfoque muy diferente. En esta sección, describiremos un modelo general de cinco etapas y otro modelo de grupo de tiempo con fechas límite.

Formación.- Se caracteriza por una gran incertidumbre en el propósito, estructura y liderazgo del grupo. Los miembros "manosearon" para determinar el comportamiento aceptable. Cuando los miembros comienzan a verse a sí mismos como miembros del grupo, esta es la etapa final.

- Conflicto.- Más bien, se caracteriza por los conflictos internos que se producen en él. Los miembros aceptan la existencia del grupo, pero se niegan a imponer restricciones a sus individuos. Además, existe un conflicto sobre quién controlará el grupo. Al final de la etapa, el liderazgo del grupo es relativamente claro.
- Reglas y regulaciones.- Se sacará una conclusión cuando la estructura del grupo se fusione y contenga un conjunto común de expectativas definidas como comportamiento correcto.

- Desempeño.- actual está plenamente operativa y aceptada por el equipo. La energía de los miembros ya no se dirige a entenderse y entenderse unos a otros, sino a realizar tareas que los ocupan.
- Desintegración.- En esta etapa, el equipo está listo para disolverse y su prioridad ya no es un desempeño sobresaliente, sino centrarse en la actividad final. Los miembros respondieron de diferentes maneras: algunos se mostraron optimistas y disfrutaron de los logros del grupo, mientras que otros se entristecieron por los colegas y amigos perdidos durante la existencia del grupo.

Figura 7
Etapas del desarrollo de un grupo



Robbins (2004)

C.- Equipos de trabajo

Según Robbins (2004) los grupos y los equipos no son lo mismo, para lo cual debemos definir grupos de trabajo con dos o más personas interactuantes e interdependientes que trabajan juntas para lograr un objetivo específico, entonces tenemos que definir y aclarar la diferencia entre un grupo de trabajo y un equipo de trabajo. Un grupo de trabajo es una organización relacionada principalmente con compartir información y tomar decisiones para ayudar a cada miembro a desempeñar un papel en sus respectivas responsabilidades.

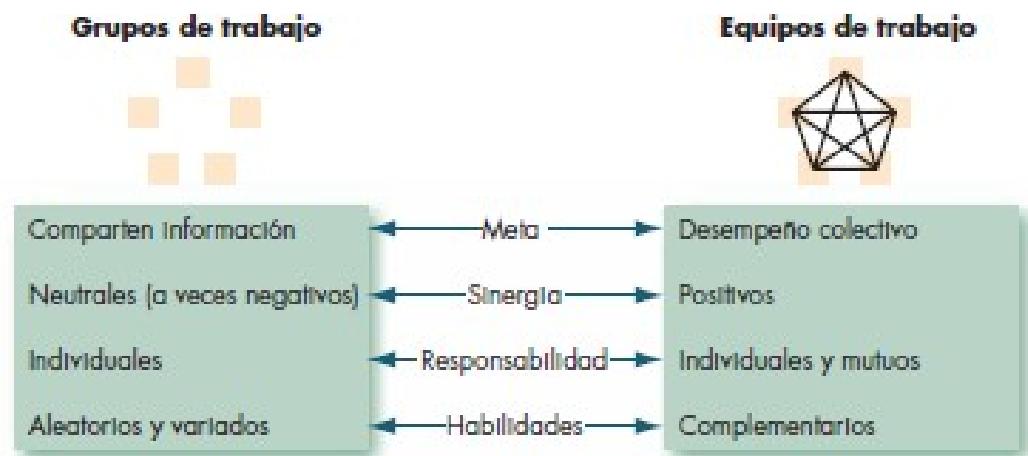
- El grupo de trabajo no tiene necesidad u oportunidad de participar en un trabajo colectivo que requiera esfuerzos conjuntos, por lo que su

desempeño es solo la suma de los aportes de cada miembro del grupo. No es necesario generar sinergias positivas para que el nivel de desempeño general sea mayor que la contribución total.

- El equipo de trabajo genera sinergia positiva a través de esfuerzos coordinados. Por tanto, el nivel de desempeño generado por los esfuerzos individuales es mayor que la suma de esos aportes.

Estas definiciones ayudan a comprender por qué tantas organizaciones han reorganizado recientemente sus procesos de trabajo en equipos. El gobierno busca sinergias positivas que permitan a su organización mejorar su desempeño.

Figura 8
Comparación de grupos de trabajo y equipos de trabajo



Fuente: Robbins (2004)

2.2.2.7.- Cultura organizacional

Para Hellriegel & Slocum (2012) la cultura organizacional “representa las creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y patrones de comportamiento complejos que han evolucionado con el tiempo por parte de los miembros de la organización” (p.397).

En forma más específica, la cultura organizacional incluye:

- Métodos de comunicación diaria, como organizar ceremonias y ceremonias y lenguaje común.
- Reglas compartidas por individuos y equipos de la organización, como espacios de estacionamiento sin reserva.
- Valores líderes que mantiene la organización, como "calidad del producto" o "liderazgo en precios".
- La filosofía que guía las políticas y decisiones de la organización.
- Las reglas del juego o los novatos que se lleven bien en la organización deben aprender las "habilidades" de convertirse en un miembro reconocido.
- El sentimiento o atmósfera que transmite la organización en la organización a través de las condiciones físicas y la interacción de los miembros con los clientes, proveedores y otras entidades externas.

A.- Formación de una cultura

Para Hellriegel & Slocum (2012) una cultura organizacional se forma como respuesta a dos grandes retos que toda organización enfrenta:

La adaptación externa y la supervivencia están relacionadas con cómo la organización encuentra un puesto adecuado y cómo lidiar con el entorno externo cambiante. La adaptación externa y la supervivencia incluyen la resolución de los siguientes temas:

- Misión y estrategia: Determinar la misión principal de la organización y elegir una estrategia para lograr la meta.
- Metas: Establezca metas específicas.

- Medios: Determinar cómo lograr el objetivo, los medios incluyen la elección de una estructura organizativa y un sistema de recompensas.
- Medición: Establezca estándares para medir qué tan bien las personas, los equipos y los departamentos logran sus objetivos.

La integración interna está relacionada con el establecimiento y mantenimiento de relaciones laborales efectivas entre los miembros de la organización. La organización interna incluye resolver los siguientes temas:

- Lenguaje y conceptos: Identificar métodos de comunicación y desarrollar significados comunes para conceptos importantes.
- Restricciones de grupos y equipos: Establezca criterios para la pertenencia a grupos y equipos.
- Poder y estatus: Determina las reglas para ganar, mantener y perder poder y estatus.
- Recompensas y castigos: Desarrollar sistemas que fomenten y prevengan malos comportamientos.

B.- Consecuencias de la cultura organizacional

Para Dubrin (2003) la cultura organizacional de la empresa tiene un impacto duradero en la efectividad organizacional. Los empleados de una empresa con un profundo patrimonio cultural sin duda seguirán sus valores. Entre los cuales tenemos:

- 1.- Ventaja competitiva y éxito económico.- La cultura organizacional adecuada ayuda a obtener una ventaja competitiva y así lograr el éxito financiero.
- 2.- Productividad, calidad y mentalidad.- Una cultura que enfatiza la productividad (incluida la alta calidad) alienta a los trabajadores a

aumentar la productividad. La productividad y la ventaja competitiva están estrechamente vinculadas, porque su productividad ha contribuido enormemente a derrotar a los competidores.

3.- Innovación.- Un factor importante en la promoción de la innovación es una cultura corporativa que fomenta el comportamiento innovador.

4.- Compatibilidad de las fusiones y adquisiciones.- Un indicador confiable de la fusión exitosa de dos o más empresas es la compatibilidad de sus respectivas culturas.

5.- Adecuación de la organización del personal.- Un factor importante para el éxito personal es encontrar una organización que se adapte a su personalidad. Del mismo modo, siempre que la personalidad de la mayoría de los miembros coincida con su cultura, la organización logrará el mayor éxito.

6.- Actividades de liderazgo.- En muchos casos, la alta dirección está comprometida a trabajar con fuerzas que influyen en las actitudes y valores de los empleados en todos los niveles. El papel clave del liderazgo es establecer el tipo de cultura que la empresa necesita y luego dar forma a la cultura existente que se ajuste a ese ideal.

Figura 9
Cultura organizacional



Fuente: Dubrin (2003)

C.- Factores que promueven e influyen en la cultura organizacional

Según Dubrin (2003) elementos de la cultura ayudan a explicar la naturaleza de las fuerzas sutiles que influyen en las acciones del empleado son:

- 1.- Valores.- La base de cualquier cultura organizacional son los valores. La filosofía de la empresa se expresa a través de valores, que son las normas del comportamiento diario.
- 2.- Una historia organizacional con potencial significado.- Las historias que circulan en muchas organizaciones refuerzan principios que la alta dirección considera importantes.
- 3.- Mito.- Los mitos son historias dramáticas o hechos ficticios sobre la historia de la empresa. Ayudan a crear una leyenda en la empresa, ayudan a unificar el equipo y generan una ventaja competitiva.
- 4.- El grado de estabilidad.- Una empresa dinámica, comparada con otra estable y lenta, tiene un ritmo de trabajo rápido y una cultura diferente.
- 5.- Asignación de recursos y premios.- La forma en que se distribuyen el dinero y otros recursos tiene un impacto crucial en la cultura. Los

recursos de inversión pueden transmitir información que la empresa considera valiosa.

6.- Etiqueta y etiqueta: Parte de la cultura de la empresa está formada por sus tradiciones o etiqueta y etiqueta. Pocas empresas piensan que son corteses y educados. Sin embargo, los observadores inteligentes pueden reconocerlos.

7.- Un sentido de propiedad.- El cambio hacia la venta de acciones a más empleados ha creado una cultura de propiedad en muchas empresas, lo que ha inspirado a los trabajadores a pensar y actuar como propietarios.

8.- Espiritismo y espíritu organizativo de la empresa.- Las organizaciones son muy diferentes en dos conceptos que están estrechamente relacionados entre sí e influyen en la cultura. El espíritu empresarial ocurre cuando los gerentes están preocupados por cultivar la salud de los empleados y relacionada con la rentabilidad. En una empresa con espíritu emprendedor o espíritu organizacional (o ambos), las personas tienen un verdadero sentido de propósito.

2.3.- Definición de términos básicos

- **Gestión:** El método de gestión de una organización o parte de una organización. Es el proceso de planificar, organizar, orientar, planificar y controlar el uso de los recursos organizacionales y los esfuerzos realizados por los individuos u organizaciones para lograr de manera efectiva y eficiente ciertos objetivos comunes. (Caldas, Carrión y Heras, 2015)
- **Aprendizaje emocional:** incluye aprender a reconocer y procesar sentimientos. (Robbins y Judge, 2009)

- Aprendizaje en equipo: cambiar comportamientos a través del trabajo en equipo y mejorar la capacidad en la toma de decisiones (autorización). (Chiavenato, 2009)
- Aprendizaje organizacional: Modificar el comportamiento de la organización en función de los nuevos conocimientos, habilidades o destrezas que brinden los miembros de la organización. (Robbins y Judge, 2009))
- Cadena de mando: Conecte la ubicación de la organización y especifique quién pertenece a quién. (Caldas, Carrión y Heras, 2015)
- Conocimiento: Información organizada y sistemática. Es un activo intangible y el recurso más importante en la era de las comunicaciones. Esto se obtiene a través del aprendizaje y la experiencia. (Robbins y Judge, 2009)
- Cultura organizacional: Un sistema de creencias y valores comunes que puede desarrollar y guiar el comportamiento de sus miembros en una organización o una de sus unidades. (Robbins y Judge, 2009)
- Decisión: Elección razonable entre varias acciones. (Munch, 2010)
- Estrategia organizacional: Organizar el comportamiento relacionado con su entorno. (Munch, 2010))
- Grupos de interés: Un grupo de personas se reúne para lograr un objetivo común de satisfacer intereses personales. (Munch, 2010)
- Habilidades humanas: Comprende actitudes y motivaciones, habilidades y conocimientos para un liderazgo eficaz. Relaciones interpersonales y grupales fáciles. (Chiavenato, 2009)
- Liderazgo: Influencia interpersonal que ejerce la comunicación interpersonal en un entorno interpersonal para lograr un determinado objetivo. Este es el proceso

de influir en el comportamiento de las personas y dirigirlas a objetivos específicos. (Chiavenato, 2009)

- Metas: Objetivos de corto plazo. (Del Castillo, 2004)
- Motivación: La mentalidad que hace que las personas actúen de manera que puedan alcanzar metas o realizar actividades para satisfacer necesidades personales. Se refiere a la fuerza interior que hace que las personas muestren ciertos comportamientos. (Chiavenato, 2009)
- Metas operativas: Metas específicas a corto o corto plazo relacionadas con determinadas tareas u operaciones. (Del Castillo, 2004)
- Metas estratégicas: Metas generales a largo plazo relacionadas con toda la organización. (Del Castillo, 2004)

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas y gráficos

3.1.1.- Descripción de resultados de la variable “Gestión administrativa”

La tabla 11 se tiene el baremo de la variable gestión administrativa y de sus cuatro dimensiones: Planeación, organización, dirección y control.

Tabla 5

Baremo de los niveles de la variable gestión administrativa y sus dimensiones

Niveles y rangos	Bajo	Medio	Alto
Gestión administrativa	[17 - 39]	[40 - 62]	[63 - 85]
X1.- Planeación	[7 - 16]	[17 - 26]	[27- 35]
X2.- Organización	[3 - 6]	[7 - 10]	[11 - 15]
X3.- Dirección	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 - 20]
X.4.- Control	[3 - 6]	[7 - 10]	[11 - 15]

Fuente: Base de datos del investigador

En la tabla 8 se presenta los resultados de los estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable logística de distribución, con respecto al coeficiente de variabilidad de los puntajes en las dimensiones se observa que no existe homogeneidad en las tres dimensiones: Procesamiento de pedidos (14%); transporte de productos (21%) y proceso de información y recepción (30%).

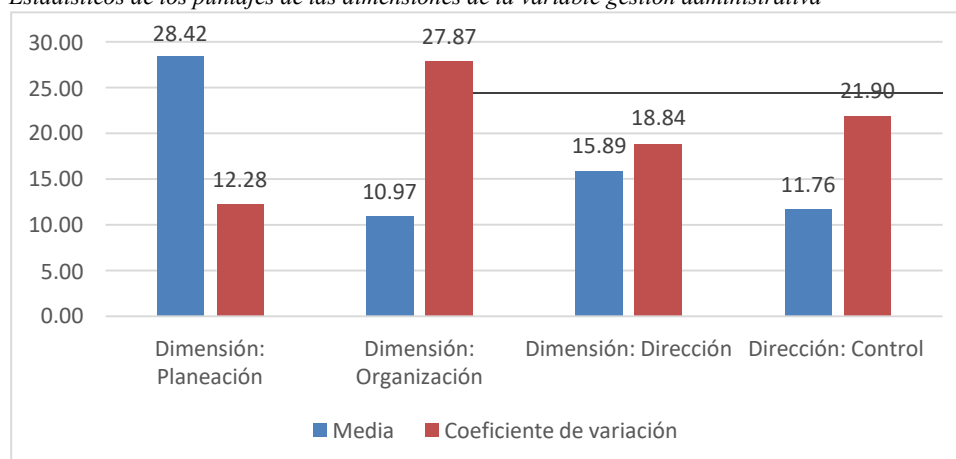
Tabla 6
Estadísticos de las dimensiones de la variable gestión administrativa

	Dimensión: Planeación	Dimensión: Organización	Dimensión: Dirección	Dirección: Control
Media	28.42	10.97	15.89	11.76
Desviación estándar	3.49	3.06	2.99	2.58
Coefficiente de variación	12.28%	27.87%	18.84%	21.98%

Fuente: Base de datos del investigador

La figura 10 muestra la no homogeneidad que presenta el coeficiente de variación de las dimensiones de la variable gestión administrativa.

Figura 10
Estadísticos de los puntajes de las dimensiones de la variable gestión administrativa



Fuente: Tabla 8 – Elaboración propia

En la tabla 13 se observa que el puntaje promedio total obtenido en la variable administrativa es 67.03 puntos en una escala cuyo rango es de 17 a 85 puntos, el cual se ubica en un nivel medio del recorrido de la escala; además, se observa que la dispersión de los puntajes es de 7.56 puntos y su correspondiente coeficiente de variabilidad es de 11.28%, lo que nos indica que, a nivel de todo el instrumento, los puntajes presentan una menor heterogeneidad.

Tabla 7
Estadísticos de la variable gestión administrativa

Mínimo	52
Máximo	85
Media	67.03

Desviación estándar	7.56
Coefficiente de variación	11.28%

Fuente: Base de datos del investigador

En la figura 11 se puede apreciar donde se encuentra el puntaje de la variable gestión administrativa, según el corte de puntos establecidos para dicha variable, así permite ubicar el valor obtenido en la escala de baremo.

Figura 11
Ubicación del puntaje promedio de la variable gestión administrativa alto una escala de Baremo



Fuente: Tabla 13. Elaboración propia

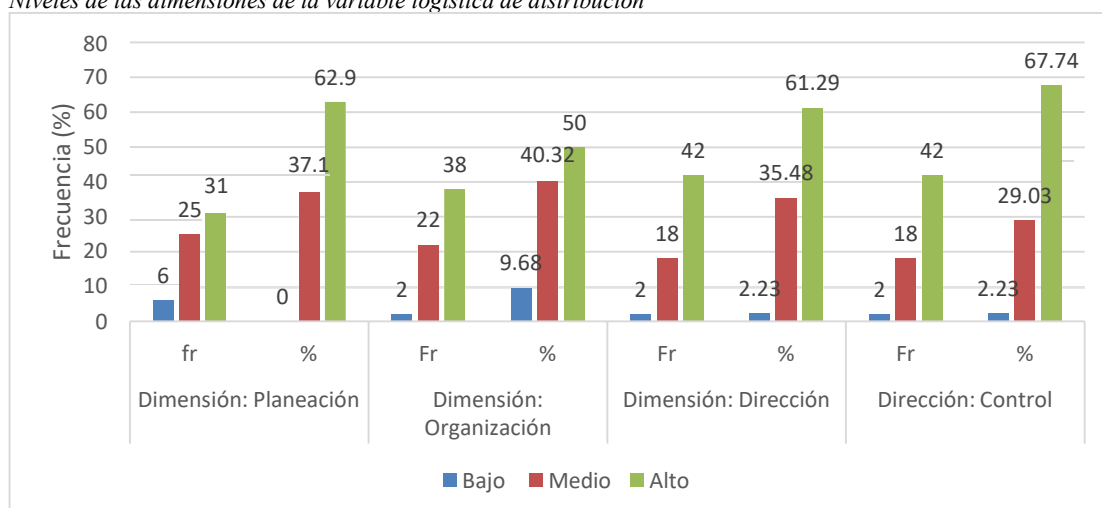
A continuación, se presentan los resultados de la variable gestión administrativa, en la tabla 14 se presenta los resultados de la frecuencia(fr) y sus respectivos porcentajes de las dimensiones de la variable gestión administrativa; donde se puede observar que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel alto, siendo los porcentajes por dimensión los siguientes: Dimensión planeación (62.90%), dimensión organización (50,0%), dimensión dirección (61.29%) y dimensión control (67,74%), lo mismo que puede ser apreciado en la figura 12 donde se muestra la puntuación más alta se encuentra en el nivel más alto.

Tabla 8
Niveles de la variable logística de distribución

	Dimensión: Planeación		Dimensión: Organización		Dimensión: Dirección		Dirección: Control	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Bajo	0	0.00%	6	9.68%	2	3.23%	2	3.23%
Medio	23	37.10%	25	40.32%	22	35.48%	18	29.03%
Alto	39	62.90%	31	50.00%	38	61.29%	42	67.74%
TOTAL	62	100.00%	62	100.00%	62	100.00%	62	100.00%

Fuente: Base de datos del investigador

Figura 12
Niveles de las dimensiones de la variable logística de distribución



Fuente: Tabla 14. Elaboración propia

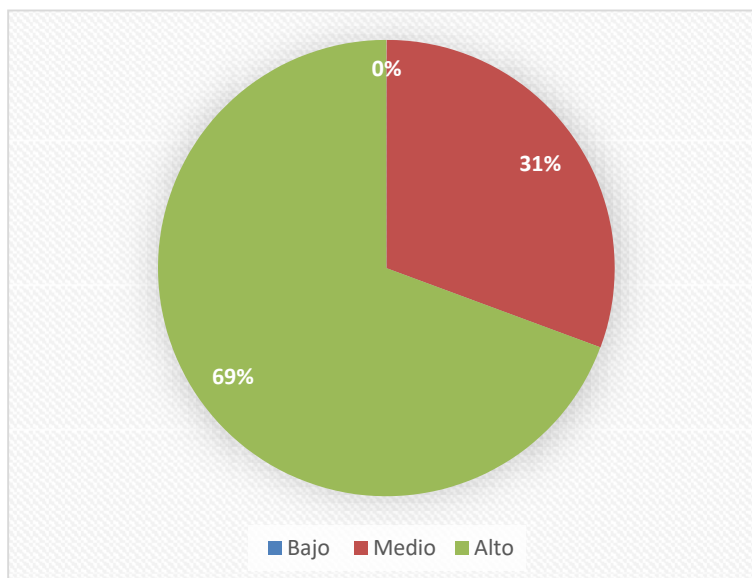
En la tabla 15 se observa que se tiene un nivel medio en un 19 y un nivel alto 43, lo mismo que se muestra en la figura 13.

Tabla 9
Niveles de la variable gestión administrativa

	fr	%
Bajo	0	0.00%
Medio	19	30.65%
Alto	43	69.35%
TOTAL	62	100.00%

Fuente: Base de datos del investigador

Figura 13
Niveles de la variable gestión administrativa



Fuente: Tabla 15. Elaboración propia

3.1.2.- Descripción de resultados de la variable “Comportamiento organizacional”

La tabla 16 se tiene el baremo de la variable comportamiento organizacional y de sus tres dimensiones: Atención al cliente, otorgamiento del servicio y reclamos.

Tabla 10
Baremo de la variable comportamiento organizacional

Niveles y rangos	Bajo	Medio	Alto
Comportamiento organizacional	[10 - 23]	[24 - 37]	[38 - 50]
Y1.- Actitud individual	[3 - 6]	[7- 10]	[11- 15]
Y2.- Comportamiento grupal	[2 - 4]	[5 - 7]	[8 - 10]
Y3.- Cultura organizacional	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]

Fuente: Base de datos del investigador

En la tabla 17 se presenta los resultados de los estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable comportamiento organizacional, con respecto al coeficiente de variabilidad de los puntajes en las dimensiones se observa que no

existe homogeneidad en las tres dimensiones: Actitud individual (27.06%); comportamiento grupal (23.70%) y cultura organizacional (16.80%).

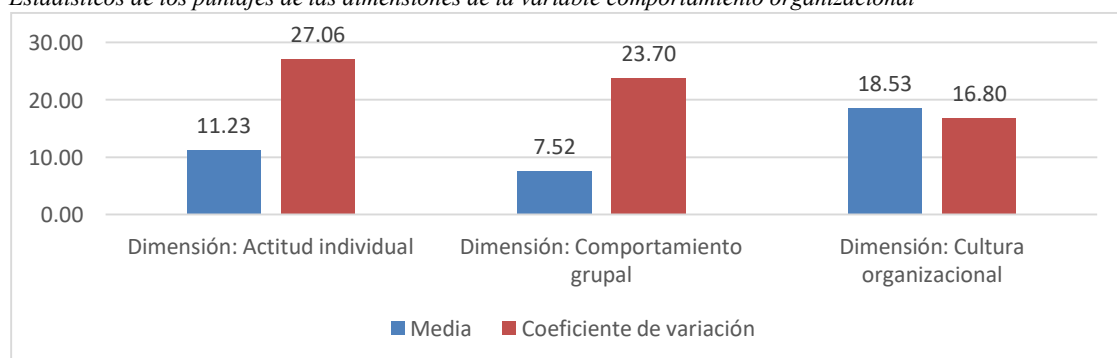
Tabla 11
Estadísticos de las dimensiones de la variable comportamiento organizacional

	Dimensión: Actitud individual	Dimensión: Comportamiento grupal	Dimensión: Cultura organizacional
Media	11.23	7.52	18.53
Desviación estándar	3.04	1.78	3.11
Coefficiente de variación	27.06%	23.70%	16.80%

Fuente: Base de datos del investigador

La figura 14 muestra la no homogeneidad que presenta el coeficiente de variación de las dimensiones de la variable comportamiento organizacional.

Figura 14
Estadísticos de los puntajes de las dimensiones de la variable comportamiento organizacional



Fuente: Tabla 17 – Elaboración propia

En la tabla 18 se observa que el puntaje promedio total obtenido en la variable comportamiento organizacional es 37.27 puntos en una escala cuyo rango es de 10 a 50 puntos, el cual se ubica en un nivel medio del recorrido de la escala; además, se observa que la dispersión de los puntajes es de 4.75 puntos y su correspondiente coeficiente de variabilidad es de 12.75%, lo que nos indica que, a nivel de todo el instrumento, los puntajes presentan una no heterogeneidad.

Tabla 12
Estadísticos de la variable Comportamiento organizacional

Estadístico	Valores
Mínimo	26
Máximo	44

Media	37.27
Desviación estándar	4.75
Coefficiente de variación	12.75%

Fuente: Base de datos del investigador

En la figura 15 se puede apreciar donde se encuentra el puntaje de la variable comportamiento organizacional, según el corte de puntos establecidos para dicha variable, así permite ubicar el valor obtenido en la escala de baremo.

Figura 15

Ubicación del puntaje promedio de la variable comportamiento organizacional bajo una escala de Baremo



Fuente: Tabla 18. Elaboración propia

A continuación, se presentan los resultados de la variable comportamiento organizacional. En la tabla 19 se observa que en todas las dimensiones de la variable comportamiento organizacional; se observa que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel alto, siendo los porcentajes por dimensión los siguientes: Actitud individual (56.45%), comportamiento grupal (61.29%) y cultura organizacional (50,0%), lo mismo que puede ser apreciado en la figura 16 donde se muestra la puntuación más alta se encuentra en el nivel más alto.

Tabla 13

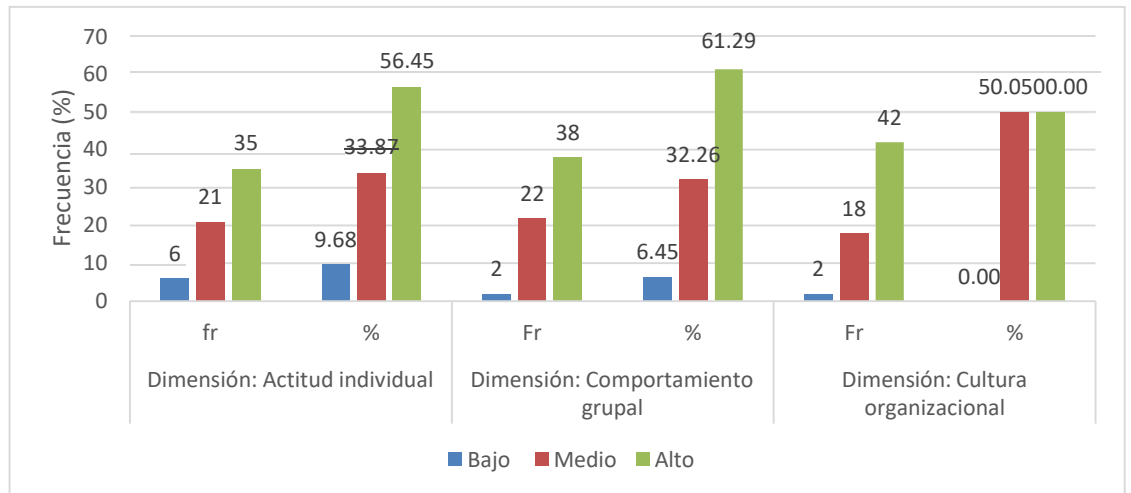
Niveles de la variable comportamiento organizacional

	Dimensión: Actitud individual		Dimensión: Comportamiento grupal		Dimensión: Cultura organizacional	
	fr	%	Fr	%	Fr	%
Bajo	6	9.68%	4	6.45%	0	0.00%
Medio	21	33.87%	20	32.26%	31	50.00%
Alto	35	56.45%	38	61.29%	31	50.00%
TOTAL	62	100.00%	62	100.00%	62	100.00%

Fuente: Base de datos del investigador

Figura 16

Niveles de las dimensiones de la variable comportamiento organizacional



Fuente: Tabla 19. Elaboración propia

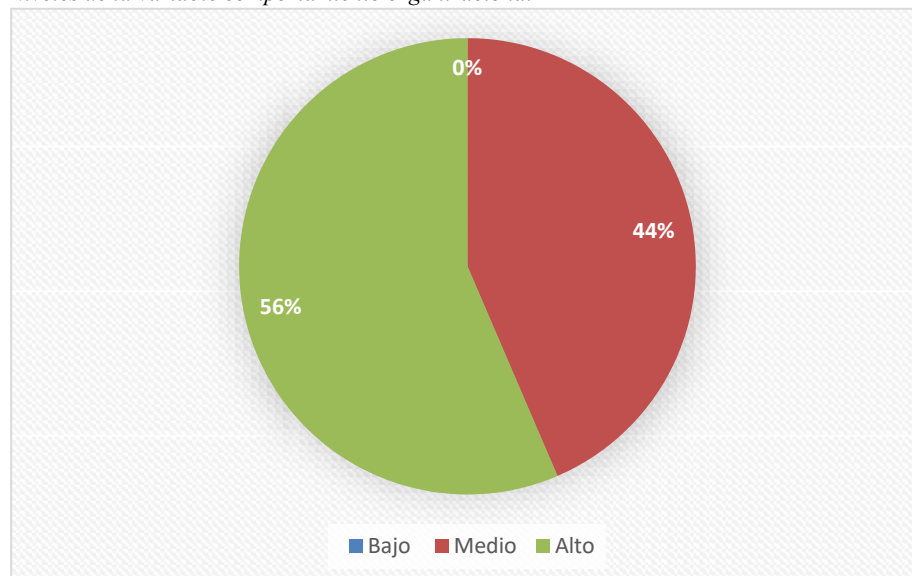
En la tabla 20 se observa que se tiene un nivel bajo de 0, nivel medio de 27 y un nivel alto 35, lo mismo que se muestra en la figura 17.

Tabla 14
Niveles de la variable comportamiento organizacional

	fr	%
Bajo	0	0.00%
Medio	27	43.55%
Alto	35	56.45%
TOTAL	62	100.00%

Fuente: Base de datos del investigador

Figura 17
Niveles de la variable comportamiento organizacional



Fuente: Tabla 11. Elaboración propia

3.1.3.- Prueba y contratación de hipótesis general

Teniendo en cuenta la hipótesis general donde se afirma: “La gestión administrativa influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020”, para probar se debe demostrar la existencia del modelo de regresión lineal poblacional:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Donde:

Y: Comportamiento organizacional

X: Gestión administrativas

β_0 y β_1 : Coeficiente de regresión múltiple

La estimación de la ecuación regresional poblacional se da a partir de la ecuación de regresión lineal múltiple muestral.

Paso 01: Planteamiento de la hipótesis de investigación

Ho: La gestión administrativa NO influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

H0: $\beta_0 = \beta_1 = 0$ (No existe regresión)

H1: La gestión administrativa SI influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

H1: Al menos un $\beta_0, \beta_1, \neq 0$ (Si existe regresión)

Paso 02: Establecer el grado de error que aceptará la investigación

$\alpha = 0,05$

Paso 03: Selección de estadístico de prueba.

Se utilizará la regresión múltiple fue la F de Fisher.

Paso 04: Calculo del P-valor (valor de significancia)

Tabla 15
Cálculo del P-valor según variable dependiente

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	86.754	1	86.754	4.195	,045 ^b
	Residuo	1199.430	58	20.680		
	Total	1286.183	59			

Fuente: Datos del investigador

Tabla 16
Coeficientes

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Dev. Error	Beta		
1	(Constante)	27.537	6.980		3.945	0.000
	gest_adm	0.195	0.095	0.260	2.048	0.045

Fuente: Datos del investigador

Paso 05: Decisión estadística.

Por tanto si se cumple que el p – valor es menor o igual a $\alpha=0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis del investigador (H1).

Del cuadro 21 podemos observar que el p – valor es 0.045, el cual es menor a α , entonces se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto podemos afirmar que: La gestión administrativa influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

3.1.4.- Prueba y contratación de hipótesis específicas

A.- Hipótesis específica 1

Teniendo en cuenta la hipótesis general donde se afirma: “La planeación influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020”, para probar se debe demostrar la existencia del modelo de regresión lineal múltiple poblacional:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Donde:

Y: Comportamiento organizacional

X: Planeación

β_0 y β_1 : Coeficiente de regresión múltiple

La estimación de la ecuación regresional poblacional se da a partir de la ecuación de regresión lineal múltiple muestral.

Paso 01: Planteamiento de la hipótesis de investigación

H₀: La planeación NO influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

H₀: $\beta_0 = \beta_1 = 0$ (No existe regresión)

H₁: La planeación SI influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

H₁: Al menos un $\beta_0, \beta_1, \neq 0$ (Si existe regresión)

Paso 02: Establecer el grado de error que aceptará la investigación

$\alpha = 0,05$

Paso 03: Selección de estadístico de prueba.

Se utilizará la regresión múltiple fue la F de Fisher.

Paso 04: Cálculo del P-valor (valor de significancia)

Tabla 17

Cálculo del P-valor según la dimensión planeación

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1.649	1	1.649	0.074	,786 ^b
	Residuo	1284.534	58	22.147		
	Total	1286.183	59			

Fuente: Datos del investigador

Tabla 18
Coeficientes

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error			
1	(Constante)	40.256	5.629		7.152	0.000
	V1_Planeacion	0.051	0.186	0.036	0.273	0.786

Fuente: Datos del investigador

Paso 05: Decisión estadística.

Por tanto si se cumple que el p – valor es menor o igual a $\alpha=0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis del investigador (H1).

Del cuadro 24 podemos observar que el p – valor es 0.785, el cual es mayor a α , entonces se acepta la hipótesis nula, por lo tanto podemos afirmar que: La planeación NO influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

B.- Hipótesis específica 2

Teniendo en cuenta la hipótesis general donde se afirma: “La organización influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020”, para

probar se debe demostrar la existencia del modelo de regresión lineal múltiple poblacional:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Donde:

Y: Comportamiento organizacional

X: Organización

β_0 y β_1 : Coeficiente de regresión múltiple

La estimación de la ecuación regresional poblacional se da a partir de la ecuación de regresión lineal múltiple muestral.

Paso 01: Planteamiento de la hipótesis de investigación

H₀: La organización NO influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

H₀: $\beta_0 = \beta_1 = 0$ (No existe regresión)

H₁: La organización SI influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

H₁: Al menos un $\beta_0, \beta_1, \neq 0$ (Si existe regresión)

Paso 02: Establecer el grado de error que aceptará la investigación

$\alpha = 0,05$

Paso 03: Selección de estadístico de prueba.

Se utilizará la regresión múltiple fue la F de Fisher.

Paso 04: Calculo del P-valor (valor de significancia)

Tabla 19
Cálculo del P-valor según la dimensión organización

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	411.332	1	411.332	27.270	,000 ^b
	Residuo	874.851	58	15.084		
	Total	1286.183	59			

Fuente: Datos del investigador

Tabla 20
Coeficientes

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error			
1	(Constante)	25.288	3.198		7.907	0.000
	V1_Organizacion	1.313	0.251	0.566	5.222	0.000

Fuente: Datos del investigador

Paso 05: Decisión estadística.

Por tanto si se cumple que el p – valor es menor o igual a $\alpha=0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis del investigador (H1).

Del cuadro 25 podemos observar que el p – valor es 0.000, el cual es menor a α , entonces se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto podemos afirmar que: La organización influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

C.- Hipótesis específica 3

Teniendo en cuenta la hipótesis general donde se afirma: “La dirección influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020”, para probar se debe

demostrar la existencia del modelo de regresión lineal múltiple poblacional:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Donde:

Y: Comportamiento organizacional

X: Dirección

β_0 y β_1 : Coeficiente de regresión múltiple

La estimación de la ecuación regresional poblacional se da a partir de la ecuación de regresión lineal múltiple muestral.

Paso 01: Planteamiento de la hipótesis de investigación

Ho: La dirección NO influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

H0: $\beta_0 = \beta_1 = 0$ (No existe regresión)

H1: La dirección SI influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

H1: Al menos un $\beta_0, \beta_1, \neq 0$ (Si existe regresión)

Paso 02: Establecer el grado de error que aceptará la investigación

$\alpha = 0,05$

Paso 03: Selección de estadístico de prueba.

Se utilizará la regresión múltiple fue la F de Fisher.

Paso 04: Cálculo del P-valor (valor de significancia)

Tabla 21

Cálculo del P-valor según la dimensión dirección

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	6.749	1	6.749	0.306	.050 ^b
	Residuo	1279.434	58	22.059		
	Total	1286.183	59			

Fuente: Datos del investigador

Tabla 22
Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	38.944	5.169		7.534	0.000
	V1_Direccion	0.895	0.305	0.072	0.553	0.050

Fuente: Datos del investigador

Paso 05: Decisión estadística.

Por tanto si se cumple que el p – valor es menor o igual a $\alpha=0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis del investigador (H1).

Del cuadro 27 podemos observar que el p – valor es 0.050, el cual es menor a α , entonces se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto podemos afirmar que: La dirección influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

D.- Hipótesis específica 4

Teniendo en cuenta la hipótesis general donde se afirma: “El control influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020”, para probar se debe demostrar la existencia del modelo de regresión lineal múltiple poblacional:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Donde:

Y: Comportamiento organizacional

X: Control

β_0 y β_1 : Coeficiente de regresión múltiple

La estimación de la ecuación regresional poblacional se da a partir de la ecuación de regresión lineal múltiple muestral.

Paso 01: Planteamiento de la hipótesis de investigación

Ho: El control NO influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

H0: $\beta_0 = \beta_1 = 0$ (No existe regresión)

H1: La gestión SI administrativa influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

H1: Al menos un $\beta_0, \beta_1, \neq 0$ (Si existe regresión)

Paso 02: Establecer el grado de error que aceptará la investigación

$\alpha=0,05$

Paso 03: Selección de estadístico de prueba.

Se utilizará la regresión múltiple fue la F de Fisher.

Paso 04: Calculo del P-valor (valor de significancia)

Tabla 23
Cálculo del P-valor según la dimensión control

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	28.078	1	28.078	1.294	,260 ^b
	Residuo	1258.106	58	21.691		
	Total	1286.183	59			

Fuente: Datos del investigador

Tabla 24
Coeficientes

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error			
1	(Constante)	35.288	5.741		6.147	0.000
	V1_Control	0.482	0.423	0.148	1.138	0.260

Fuente: Datos del investigador

Paso 05: Decisión estadística.

Por tanto si se cumple que el p – valor es menor o igual a $\alpha=0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis del investigador (H1).

Del cuadro 29 podemos observar que el p – valor es 0.260, el cual es mayor a α , entonces se aprueba la hipótesis nula, por lo tanto podemos afirmar que: El control NO influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.

3.2.- Discusión de resultados

En esta investigación al determinar la influencia de la gestión administrativa en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020, se pudo encontrar que existe influencia porque en la prueba de regresión se obtuvo un valor de sig. = 0,045, el cual es menor al grado de aceptada por la investigación $\alpha=0,05$; por lo tanto es adecuado afirmar que la gestión administrativa influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo. Estos resultados son corroborados por Urrunaga (2015) quien en su investigación llego a concluir que el 60% de los trabajadores piensan que la gestión es buena y que existe una buena estructura organizativa y gestión administrativa esto fortalece el trabajo en la empresa. Por tanto, en función de a la conclusión expuesta anteriormente y al evaluar los resultados encontrados podemos confirmar que la gestión administrativa en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo, razón por la cual es importantes que la gestión administrativa sea un proceso que evalúe en qué condiciones estamos y si estamos o no cumpliendo los objetivos organizaciones, para ello también es importante que nuestro colaboradores sientan que son el activo más importante en la empresa.

También en esta investigación al determinar la influencia de la planeación en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020, se pudo encontrar que no existe influencia porque en la prueba de regresión se obtuvo un valor de sig. = 0.785, el cual es mayor al grado de aceptada por la investigación $\alpha=0,05$; por lo tanto es adecuado afirmar que la planeación no influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020. Estos resultados son corroborados por Roque (2016) ya que en sus conclusiones

especifican que el 67% son indiferentes con el aspecto de planeación que tiene la empresa, debido a que no conocen su misión y visión, mientras que un 33% se oponen rotundamente a este aspecto. Así mismo Miranda (2015) en sus resultados y conclusiones encontradas especifican que la organización no especificó los aspectos de planeación, ni valores ni principios, donde el 82% especifican que no se realizaron correctamente las ventas de sus productos por la desmotivación y porque no estaban claras las metas y objetivos, perjudicando los ingresos y trabajo de los empleados. Por lo expuesto anteriormente y analizando los resultados obtenidos podemos confirmar que planeación no influye significativamente en el comportamiento organizacional. Por tanto se debe de mejorar esta función en las empresas textiles, la cual les permita proyectarse a futuro y mejorar su crecimiento.

Del mismo modo en esta investigación al determinar la influencia de la organización en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020, se pudo encontrar que existe influencia porque en la prueba de regresión se obtuvo un valor de sig. = 0,000, el cual es menor al grado de aceptada por la investigación $\alpha=0,05$; por lo tanto es adecuado afirmar que la organización influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo. Estos resultados contradicen a los resultados obtenidos por García (2013) quien en su investigación llegó a concluir que el 78,8% de los trabajadores especificaron que se debe de mejorar la parte organizativa de la empresa, mejorar la gestión, establecer metas claras, motivar a los trabajadores, mejorar el trabajo en equipo entre otros. Por tanto, en función de la conclusión expuesta anteriormente y evaluando los resultados encontrados podemos confirmar que el comportamiento organizacional si influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo,

razón en la organización debe incluirse la integración de una estructura para destinar los recursos humanos y financieros a disposición de la empresa para organizar y desarrollar su trabajo y alcanzar las metas del plan. Determine el área dentro de la organización aquí, agrupe las tareas de acuerdo con el trabajo y seleccione el personal adecuado.

Así mismo en esta investigación al determinar la influencia del control en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020, se pudo encontrar que no existe influencia porque en la prueba de regresión se obtuvo un valor de sig. = 0,260, el cual es mayor al grado de aceptada por la investigación $\alpha=0,05$; por lo tanto es adecuado afirmar que el control influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo. Estos resultados contradicen a los resultados obtenidos por Francisco (2018) quien en su investigación llegó a concluir que existe una buena cultura organizacional, los trabajadores cumplen las metas porque tiene un buen control de los mismos. De igual Guerrero (2017) concluye que existe un clima y comportamiento organizacional, así como un control adecuado de la oficina de procesamiento de documentos. Por tanto, en función de las conclusiones expuestas podemos mencionar que se debe verificar si las tareas diarias se realizan de acuerdo con las estrategias planificadas para optimizar decisiones, reajustar ciertas actividades, corregir problemas o evaluar resultados.

CONCLUSIONES

1.- En este trabajo se determinó la influencia de la gestión administrativa en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020. Lo más importante de la aplicación de la gestión administrativa en las mypes del sector textil es saber manejar las acciones y roles que se ejecutan dentro las empresa, permitiendo coordinar, definir y asignación de tareas razonables para que puedan ser desarrolladas de manera más eficiente porque mejorara el comportamiento de los trabajadores, la forma de interacción entre sí y cómo trabajan dentro de una estructura organizacional para realizar su trabajo en post de cumplimiento de metas organizacionales. Lo más difícil en la evaluación de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional fue la falta de organización documental, de procesos, la falta de tiempo de los encargados, el desconocimiento de estos temas por parte de los dueños, falta de interés en el trabajo y el cumplimiento de roles dentro de la empresa porque dificultada el trabajo de evaluación y levantamiento de información.

2.- En este trabajo se determinó la influencia de la planeación en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020. Lo más importante de la planeación en las mypes del sector textil es desarrollar metas organizacionales y recomendaciones sobre procedimientos para lograr metas porque permitirá a los trabajadores tener las ideas claras acerca del cumplimiento de plazos, procesos y tiempos que permitan con su trabajo el cumplimiento de las metas organizacionales. Lo más difícil que se presentó al momento del estudio fue que muchas de las empresas no tienen un documento formal de su planeamiento estratégico, debido a que su planificación es cortoplacista porque la gran mayoría de los dueños son personas que

gestionan su empresa de una manera informal sin planes de mejoramiento a futuro, ya que se conforman con lo que ganan y el mercado que abarcan.

3.- En este trabajo se determinó la influencia de la organización en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020. Lo más importante de la aplicación de la organización se refiere a la forma de ordenar y distribuir las actividades y recursos en la empresa para sean utilizados correctamente y cumplan con las metas planteadas porque establecerá los procesos y procedimientos que los trabajadores debe de realizar y cumplir de manera eficiente y eficaz. Lo más difícil que se presentó al momento de evaluar organización en las empresas textiles de Huancayo fue que no cuentan con documentos formales como un plan estratégico, plan operativo, organigrama, reglamentos de funciones, manual de procesos y procedimientos, etc. porque son personas que no han recibido capacitaciones sobre estos documentos de gestión y si lo reciben se cansan en su elaboración porque piensan que es complicado, así como el hecho que no tiene el criterio de realizar una buen análisis de procesos y procedimientos.

4.- En este trabajo se determinó la influencia de la dirección en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020. Lo más importante de la aplicación de la dirección es la seleccionar un equipo de trabajo y asignar diferentes tareas, así mismo la planificación del proceso de monitoreo y el desarrollo de planes de motivación a los trabajadores con el objetivo de que los trabajadores se sientan parte de la empresa y puedan realizar las actividades planificadas porque trabajadores motivados y capacitados tienen menos problemas en la empresa, menos quejas y ven las cosas de manera diferente. Lo más difícil que se presentó al momento de evaluar la función de

dirección en las empresas textiles de Huancayo fue la documentación formal debido a que muchos no lo tienen plasmado en un documento formal o simplemente aplican los conocimientos de dirigir personas de una manera empírica porque no son capacitados o no tiene interés por instruirse en el tema de una manera adecuada

5.- En este trabajo se determinó la influencia del control en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020. Lo más importante de la aplicación del control en las mipymes del sector textil es medir el avance del trabajo y los resultados que hemos obtenido, comparándolos con resultados y objetivos planteados en un inicio, para lo cual se deben establecer variables de medición las cuales permitirán descubrir las posibles desviaciones y sus causas porque si los trabajadores no están cumpliendo con las metas establecidas será fácil detectar el problema y las causa de retraso, con estos datos se reajustaran y mejorara la ejecución y desarrollo del trabajo . Lo más difícil en la evaluación del control fue la falta de documentos y criterios de control del trabajo en función a metas planificadas y el trabajo que se debe realizar para cumplirlas, razón por la cual en muchos casos tiene un alto índice de incumpliendo de fechas de entrega de trabaja por que tiene una agenda muy recargada y no piensan en su capacidad de trabajo, porque no tiene un sistema de control formalizado y documentado.

RECOMENDACIONES

1.- Se recomienda desarrollar un trabajo de capacitación a los dueños de las Mipymes con el objetivo de que estos logren tener conocimientos, destrezas y habilidades en temas de gestión administrativo, con la finalidad de formalizar sus planes, documentos, procedimientos y gestión de recurso humano que tienen, de esta manera podrán mejorar su trabajo, serán más eficientes y eficaces y lo más importante generaran un imagen corporativa de calidad, permitiendo adecuarse rápidamente a los cambios del entorno y permitiendo un crecimiento ordenado y controlado.

2.- Se recomienda desarrollar una planificación estratégica a mediano plazo con el propósito de implementar de un plan operativo para que las Mipymes puedan lograr sus objetivos, este trabajo es muy importante porque les permita competir en entornos duros y competitivos, caso contrario será imposible alcanzar metas sin un plan claro.

3.- Se recomienda capacitar a los dueños de las Mipymes en organización, el cual permita que adquieran destreza de en diseño de una estructura organizacional que permita formalizar documentos de gestión administrativa, mejore la distribución de los recursos humanos y económicos, establezca áreas de trabajo y sus respectivas funciones, lo cual le permitirá establecer procedimientos y procesos claros permitiendo el desarrollo de un buen trabajo y alcanzar los objetivos planificados.

4.- Se recomienda en desarrollar planes que permitan incentivar a los empleados, mediante una comunicación directa, amena eficaz y fluida en todas las áreas de la organización, de igual forma desarrollar mecanismos que permitan evaluación del

desempeño de los trabajadores, así como la planificación de capacitaciones que permitan mejorar sus conocimientos habilidad y destrezas, sin olvidar también el aspecto remunerativo de los mismo en función al puesto de trabajo y la función que debe desarrollar.

5.- Se recomienda hacer entender a los dueños de las Mipymes que el control consiste en verificar, evaluar y controlar las tareas diarias que se realizan, teniendo en cuenta su avanzase de forma adecuada y cumpliendo con los plazos establecidos, con la finalidad de optimizar la toma de decisiones y evaluación de resultados, retroalimentado algunas actividades y corrigiendo problemas que se presenten.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alles, M. (2018). *Comportamiento Organizacional (Nueva Edición): Cómo lograr un cambio cultural a través de la Gestión por Competencias*. Gránica.
- Amorós, E. (2012). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Ampuero, V. N., & De La Cruz, P. D. (2017). *La relación de la gestión administrativa con la satisfacción de los trabajadores de la pastoral social de dignidad humana del Arzobispado de Huancayo-2016*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Episteme.
- Avolio, B., Mesones, A., & Roca, E. (29 de Octubre de 2020). Factores que limitan el crecimiento de las micro y pequeñas empresas en el Perú .
- Bernal, T. C. (2010). *Metodología de investigación*. Pearson.
- Bohórquez, P. P., & Cendales, R. J. (10 de 10 de 2015). Análisis de la cultura organizacional en la pymes.
- Caldas, B. M., Carrión, H. R., & Heras, F. A. (2015). *Empresa e iniciativa emprendedora*. Editex.
- Carrasco, D. S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional - la dinámica del éxito en las empresas*. McGrawHill.
- Del Castillo, P. A. (2004). *Gestión por categorías - Una integración eficiente entre fabricantes y distribuidores*. Netbiblo.
- Díaz de Rada, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. ESIC.
- Dubrin, A. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Thomson.

- Francisco, T. A. (2018). *El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina de los trabajadores de la municipalidad distrital de Supe Pueblo en le año 2016*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Garay, M. N. (2018). *La gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores del Hospital Central PNP, distrito de Jesús María, 2018*. Universidad César Vallejo.
- García, M. M. (2013). *El desarrollo organizacional en las pequeñas empresas: Una propuesta de intervención interactiva*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Guerrero, G. I. (2017). *Clima y comportaminto organizacional de la oficina de trámite documentario del ministerio de vivienda , contrucción y saneamiento , San isidro - 2017*. Universidad César Vallejo.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. J. (2012). *Comportamiento organizacional*. Thomson.
- Hernández, S. R., Fenandez, C. C., & Baptista, L. M. (2010). *Metodología de investigación*. McGrawHill.
- Huamancaja, E. M. (2017). *Fundamentos de investigación científica en la elaboración de tesis*. DalaGraphic.
- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill.
- Mejía, L. G. (2008). *Gestión del Recurso Humano*. Person.
- Miranda, J. M. (2015). *Modelo de gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional en la Asociación de Productores y Comercializadores de cacao “4 de noviembre” de la Parroquia Bellamaría, Canton Santa Rosa, Provincia El Oro*. Universidad Técnica de Machala.

- Mueras, C. L., & Sedano, V. I. (2018). *Comportamiento Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Gerencia de Rentas de la Municipalidad Distrital de El Tambo - Huancayo en el Año 2017*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Munch, L. (2010). *Administración - Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Prenteci Hall.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Roque, B. J. (2016). *Estrategias de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la ptpc comercial "San Martín" - Chiclayo*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Panapo.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación*. Visión Universitaria.
- Silva, A. M., & Brain, C. M. (2006). *Validez Y Confiabilidad Del Estudio Socioeconomico*. Universidad Autónoma de México.
- Torres, R. L. (2015). *Modelo de gestión administrativa para el área de producción y ventas de la empresa "Solinpec" de la Ciudad de Ventanas*. Universidad Regional Autonama de los Andes Uniandes.
- Urrunaga, P. N. (2015). *Análisis de la gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional de la comuna San Miguel del Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2015*. Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Vera, S. C. (2018). *Gestión administrativa y comunicación organizacional en la Institución Educativa “República de Cuba” N° 2040, Comas, 2018*. Universidad César Vallejo.

Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2006). *Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación*. Brujas.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU IMPACTO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LAS MIPYMES DEL SECTOR TEXTIL DE DISTRITO DE HUANCAYO 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p>GENERAL: ¿De qué manera la gestión administrativa influye en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020?</p> <p>ESPECÍFICOS: ¿De qué manera la planeación influye en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020?</p> <p>¿De qué manera la organización influye en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020?</p> <p>¿De qué manera la dirección influye en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020?</p> <p>¿De qué manera el control influye en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020?</p>	<p>GENERAL: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS: Determinar la influencia de la planeación en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.</p> <p>Determinar la influencia de la organización en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.</p> <p>Determinar la influencia de la dirección en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.</p> <p>Determinar la influencia del control en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.</p>	<p>GENERAL: La gestión administrativa influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS: La planeación influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.</p> <p>La organización influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.</p> <p>La dirección influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.</p> <p>El control influye significativamente en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE (X): GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE (Y): COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</p>	<p>X1.- Planeación.</p> <p>X2.- Organización.</p> <p>X3.- Dirección.</p> <p>X4.- Control</p> <p>Y1.- Actitud individual</p> <p>Y2.- Comportamiento grupal.</p> <p>Y3.- Cultura organizacional</p>	<p>X1.1.- Visión y misión X1.2.- Análisis interno y externo X1.3.- Análisis FODA X1.4.- Objetivos estratégicos X1.5.- Desarrollo de estrategias</p> <p>X2.1.- Estructura organizacional X2.2.- Diseño de procesos y procedimientos X2.3.- Documentos de gestión</p> <p>X3.1.- Administración de recursos humanos X3.2.- Motivación X3.3.- Comunicación X3.4.- Liderazgo</p> <p>X4.1.- Normas X4.2.- Medidas de control X4.3.- Monitoreo y Supervisión</p> <p>Y1.1.- Personalidad Y1.2.- Conducta</p> <p>Y2.1.- Estilo de liderazgo Y2.2.- Desempeño grupal</p> <p>Y3.1.- Valores Y3.2.- Estabilidad Y3.3.- Recursos y premios Y3.4.- Sentido de propiedad</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Explicativo</p> <p>Métodos Generales: Método científico Específicos: Inductivo-Deductivo, Analítico-Sintético.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, transeccionales explicativo causales Esquema: G1 X O1 G1: Grupo X: Tratamiento O: Medición</p> <p>Población – Muestra: Población: 16 mipymes. Muestra: 16 mipymes.</p> <p>Técnicas e Instrumentos: Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos R Pearson</p>

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN ESCUELA

PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Instrucción: Estimado colaborador, la presente escala tiene por objetivo: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020. La información que nos proporcione se utilizará para fines de la investigación y será estrictamente confidencial. Le solicitamos atentamente su cooperación y apoyo contestando a las siguientes afirmaciones:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Cuestionario para medir la gestión administrativa:

1.- ¿La empresa plantea su misión y organiza sus actividades para poder cumplirlo?

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre

2.- ¿La empresa plantea su visión y organiza sus actividades para poder cumplirlo?

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre

3.- ¿La empresa desarrolla un análisis interno (fortalezas-debilidades) como parte de su plan estratégico?

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre

4.- ¿La empresa desarrolla un análisis externo (amenazas - oportunidades) como parte de su plan estratégico?

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre

5.- ¿La empresa desarrolla un análisis FODA para evaluar sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas?

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre

6.- ¿La empresa plantea sus objetivos estratégicos para cumplir sus metas?

- 1.- Nunca
- 2.- Casi nunca
- 3.- A veces
- 4.- Casi siempre
- 5.- Siempre

7.- ¿La empresa plantea y ejecuta estrategias para poder cumplir con su plan estratégico?

- 1.- Nunca
- 2.- Casi nunca
- 3.- A veces
- 4.- Casi siempre
- 5.- Siempre

8.- ¿La empresa utiliza una estructura jerárquica que permite entender los niveles de mando dentro de ella?

- 1.- Nunca
- 2.- Casi nunca
- 3.- A veces
- 4.- Casi siempre
- 5.- Siempre

9.- ¿La empresa ejecuta sus procesos y procedimientos de manera lógica y ordenada para cada actividad que realiza?

- 1.- Nunca
- 2.- Casi nunca
- 3.- A veces
- 4.- Casi siempre

5.- Siempre

10.- ¿La empresa da a conocer los documentos de gestión que tiene para que lo trabajadores entiendan su forma de trabajo?

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre

11.- ¿La empresa desarrolla una buena administración concerniente al personal que labora en una organización, y a las dinámicas necesarias para su formación, estímulo y jerarquización?

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre

12.- ¿La empresa aplica una motivación constantemente que permita dirigir y mantener la conducta de los trabajadores hacia el cumplimiento de metas?

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre

13.- ¿La empresa utiliza un sistema de comunicación eficiente que permita la emisión y recepción de mensajes entre los trabajadores y la administración?

- 1.- Nunca
- 2.- Casi nunca
- 3.- A veces
- 4.- Casi siempre
- 5.- Siempre

14.- ¿En la empresa los jefes demuestran habilidades gerenciales que permiten que el equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos?

- 1.- Nunca
- 2.- Casi nunca
- 3.- A veces
- 4.- Casi siempre
- 5.- Siempre

15.- ¿La empresa especifica de manera clara cuales son las normas que se utilizan para el control y supervisión de un trabajo?

- 1.- Nunca
- 2.- Casi nunca
- 3.- A veces
- 4.- Casi siempre
- 5.- Siempre

16.- ¿La empresa aplica medidas de control en caso de que algo este salido mal?

- 1.- Nunca
- 2.- Casi nunca
- 3.- A veces
- 4.- Casi siempre

5.- Siempre

17.- ¿La empresa desarrolla planes de monitoreo y supervisión del trabajo que realizan los trabajadores para que estos sean evaluados objetivamente?

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

Instrucción: Estimado colaborador, la presente escala tiene por objetivo: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el comportamiento organizacional de las Mipymes del sector textil de Huancayo 2020. La información que nos proporcione se utilizará para fines de la investigación y será estrictamente confidencial. Le solicitamos atentamente su cooperación y apoyo contestando a las siguientes afirmaciones:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Cuestionario para medir el comportamiento organizacional:

18.- ¿Eres una persona segura de sí mismo?

- 1.- Nunca
- 2.- Casi nunca
- 3.- A veces
- 4.- Casi siempre
- 5.- Siempre

19.- ¿Disfruta de cada labor que desarrolla en su trabajo?

- 1.- Nunca
- 2.- Casi nunca
- 3.- A veces
- 4.- Casi siempre

5.- Siempre

20.- ¿Frente a un determinado problema dentro de la empresa tú acciones tienden a ser reactivas?

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre

21.- ¿En la empresa se aplica un liderazgo democrático que permite a los trabajadores sentirse motivados?

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre

22.- ¿La empresa organiza y promueve el trabajo en equipo para realizar ciertas actividades con el objetivo de conseguir un fin?

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre

23.- ¿La empresa promueve los valores organizacionales y personales?

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre

24.- ¿La empresa asegura una estabilidad económica y emocional en sus trabajadores?

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre

25.- ¿La empresa asigna los recursos necesarios a cada trabajador para realizar sus labores dentro de la empresa?

26.- ¿La empresa reconoce el trabajo bien realizado por medio de premios?

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre

27.- ¿La empresa promueve el sentido de pertenecía en cada trabajador?

1.- Nunca

2.- Casi nunca

3.- A veces

4.- Casi siempre

5.- Siempre

Anexo 3: Ficha de validación de expertos



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Yupanqui Villanueva, Wilfredo Fernando
 1.2 Grado académico: Doctor
 1.3 Cargo e institución donde labora: Director de la Escuela Profesional de Administración de Negocios
 1.4 Título de la Investigación: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU IMPACTO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LAS MIPYMES DEL SECTOR TEXTIL DE DISTRITO DE HUANCAYO 2019
 1.5 Autor del instrumento: Bachiller Grover Humberto Huanay Montañez
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
 1.7 Nombre del instrumento: Encuesta

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			60		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			60		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			60		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.			60		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			60		
SUB TOTAL				12	16	
TOTAL (PROMEDIO)				14		

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 14

VALORACION CUALITATIVA: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Tiene la connotación para ser aplicado.

Lugar y fecha: Tarma 23 de noviembre de 2020.



 Dr. Wilfredo F. Yupanqui Villanueva
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN
 DOCENTE PRINCIPAL
 Rosfirma
 DNI 25707708

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Mora Bonilla Anthony Vladimir
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Gerente General
- 1.4 Título de la Investigación: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU IMPACTO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ORGANIZACIONAL DE LAS MIPYMES DEL SECTOR TEXTIL DE DISTRITO DE HUANCAYO 2019
- 1.5 Autor del instrumento: BACH. Grover Humberto HUANCAY MONTAÑEZ
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 1.7 Nombre del instrumento: Encuesta

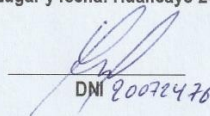
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			60		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			60		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.			60		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			60		
SUB TOTAL				240	480	
TOTAL (PROMEDIO)				14.4		

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 14.4

VALORACION CUALITATIVA: Muy bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable la encuesta

Lugar y fecha: Huancayo 24 de Noviembre del 2020


 DNI 80072478

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Adolfo Antonio Simeon Carhuavilca
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente Universitario
- 1.4 Título de la Investigación: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU IMPACTO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL ORGANIZACIONAL DE LAS MIPYMES DEL SECTOR TEXTIL DE DISTRITO DE HUANCAYO 2019
- 1.5 Autor del instrumento: BACH. Grover Humberto HUANCAY MONTAÑEZ
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 1.7 Nombre del instrumento: Encuesta

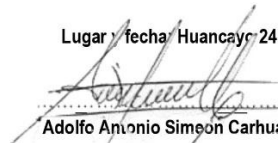
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				70	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			60		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			60		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				70	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.			60		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			60		
SUB TOTAL				240	460	
TOTAL (PROMEDIO)				14		

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 14.4

VALORACION CUALITATIVA: Muy bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable la encuesta

Lugar / fecha / Huancayo: 24 de Noviembre del 2020



Adolfo Antonio Simeon Carhuavilca
DNI 41657376

Anexo 4: Matriz de operacionalización de variables

VARIBLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	X1.- Planeación.	X1.1.- Visión y misión	1.- ¿La empresa plantea su misión y organiza sus actividades para poder cumplirlo?	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre
			2.- ¿La empresa plantea su visión y organiza sus actividades para poder cumplirlo?	
		X1.2.- Análisis interno y externo	3.- ¿La empresa desarrolla un análisis interno (fortalezas-debilidades) como parte de su plan estratégico?	
			4.- ¿La empresa desarrollada un análisis externo (amenazas - oportunidades) como parte de su plan estratégico?	
		X1.3.- Análisis FODA	5.- ¿La empresa desarrolla un análisis FODA para evaluar sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas?	
		X1.4.- Objetivos estratégicos	6.- ¿La empresa plantea sus objetivos estratégicos para cumplir sus metas?	
	X1.5.- Desarrollo de estrategias	7.- ¿La empresa plantea y ejecuta estrategias para poder cumplir con su plan estratégico?		
	X2.- Organización.	X2.1.- Estructura organizacional	8.- ¿La empresa utiliza una estructura jerárquica que permite entender los niveles de mando dentro de ella?	
		X2.2.- Diseño de procesos y procedimientos	9.- ¿La empresa ejecuta sus procesos y procedimientos de manera lógica y ordenada para cada actividad que realiza?	
		X2.3.- Documentos de gestión	10.- ¿La empresa da a conocer los documentos de gestión que tiene para que lo trabajadores entiendan su forma de trabajo?	
	X3.- Dirección.	X3.1.- Administración de recursos humanos	11.- ¿La empresa desarrolla una buena administración concerniente al personal que labora en una organización, y a las dinámicas necesarias para su formación, estímulo y jerarquización?	
		X3.2.- Motivación	12.- ¿La empresa aplica una motivación constantemente que permita dirigir y mantener la conducta de los trabajadores hacia el cumplimiento de metas?	
		X3.3.- Comunicación	13.- ¿La empresa utiliza un sistema de comunicación eficiente que permita la emisión y recepción de mensajes entre los trabajadores y la administración?	
		X3.4.- Liderazgo	14.- ¿En la empresa los jefes demuestran habilidades gerenciales que permiten que el equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos?	
	X4.- Control	X4.1.- Normas	15.- ¿La empresa especifica de manera clara cuales son las normas que se utilizan para el control y supervisión de un trabajo?	
		X4.2.- Medidas de control	16.- ¿La empresa aplica medidas de control en caso de que algo este salido mal?	

		X.4.3.- Monitoreo y Supervisión	17.- ¿La empresa desarrolla planes de monitoreo y supervisión del trabajo que realizan los trabajadores para que estos sean evaluados objetivamente?	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Y1.- Actitud individual	Y.1.1.- Personalidad	18.- ¿Eres una persona segura de sí mismo?	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre
			19.- ¿Disfruta de cada labor que desarrolla en su trabajo?	
	Y.1.2.- Conducta	20.- ¿Frente a un determinado problema dentro de la empresa tú acciones tienden a ser reactivas?		
	Y2.- Comportamiento grupal	Y.2.1.- Estilo de liderazgo	21.- ¿En la empresa se aplica un liderazgo democrático que permite a los trabajadores sentirse motivados?	
		Y.2.2.- Desempeño grupal	22.- ¿La empresa organiza y promueve el trabajo en equipo para realizar ciertas actividades con el objetivo de conseguir un fin?	
	Y3.- Cultura organizacional	Y.3.1.- Valores	23.- ¿La empresa promueve los valores organizacionales y personales?	
		Y.3.2.- Estabilidad	24.- ¿La empresa asegura una estabilidad económica y emocional en sus trabajadores?	
		Y.3.3.- Recursos y premios	25.- ¿La empresa asigna los recursos necesarios a cada trabajador para realizar sus labores dentro de la empresa?	
			26.- ¿La empresa reconoce el trabajo bien realizado por medio de premios?	
	Y.3.4.- Sentido de propiedad	27.- ¿La empresa promueve el sentido de pertenecía en cada trabajador?		

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Proporción de empresas según tamaño en países seleccionados	15
Tabla 2 Matriz de operacionalización de variables	20
Tabla 3 Población: Relación de Mipymes textiles	23
Tabla 4 Muestra: Relación de Mipymes textiles	25
Tabla 11 <i>Baremo de los niveles de la variable gestión administrativa y sus dimensiones</i>	71
<i>Tabla 12 Estadísticos de las dimensiones de la variable gestión administrativa</i>	72
<i>Tabla 13 Estadísticos de la variable gestión administrativa</i>	72
<i>Tabla 14 Niveles de la variable logística de distribución.....</i>	73
<i>Tabla 15 Niveles de la variable gestión administrativa.....</i>	74
<i>Tabla 16 Baremo de la variable comportamiento organizacional</i>	75
<i>Tabla 17 Estadísticos de las dimensiones de la variable comportamiento organizacional ...</i>	76
<i>Tabla 18 Estadísticos de la variable Comportamiento organizacional.....</i>	76
<i>Tabla 19 Niveles de la variable comportamiento organizacional</i>	77
<i>Tabla 20 Niveles de la variable comportamiento organizacional</i>	78
Tabla 21 Cálculo del P-valor según variable dependiente	80
Tabla 22 Coeficientes	80
Tabla 23 Cálculo del P-valor según la dimensión planeación	81
Tabla 24 Coeficientes	82
Tabla 25 Cálculo del P-valor según la dimensión organización	83
Tabla 26 Coeficientes	84
Tabla 27 Cálculo del P-valor según la dimensión dirección.....	85

Tabla 28 Coeficientes 86

Tabla 29 Cálculo del P-valor según la dimensión control 87

Tabla 30 Coeficientes 87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Enfoque del proceso administrativo.....	39
Figura 2 Etapas de la gestión administrativa.....	40
Figura 3 Tipos de planes	42
Figura 4 Plan estratégico	44
Figura 5 Administración de la calidad	54
Figura 6 Forma de diferenciar la personalidad.....	57
Figura 7 Etapas del desarrollo de un grupo.....	62
Figura 8 Comparación de grupos de trabajo y equipos de trabajo	63
Figura 9 Cultura organizacional	66
<i>Figura 10 Estadísticos de los puntajes de las dimensiones de la variable gestión administrativa</i>	72
<i>Figura 11 Ubicación del puntaje promedio de la variable gestión administrativa alto una</i> <i>escala de Baremo</i>	73
<i>Figura 12 Niveles de las dimensiones de la variable logística de distribución.....</i>	74
<i>Figura 13 Niveles de la variable gestión administrativa.....</i>	74
<i>Figura 14 Estadísticos de los puntajes de las dimensiones de la variable comportamiento</i> <i>organizacional.....</i>	76
<i>Figura 15 Ubicación del puntaje promedio de la variable comportamiento organizacional bajo</i> <i>una escala de Baremo</i>	77
<i>Figura 16 Niveles de las dimensiones de la variable comportamiento organizacional</i>	77
<i>Figura 17 Niveles de la variable comportamiento organizacional</i>	78